

FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 00022-2017-0-3001-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
DIEGO ALONSO LAOS PANEZ**

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

**LIMA – PERÚ
2022**

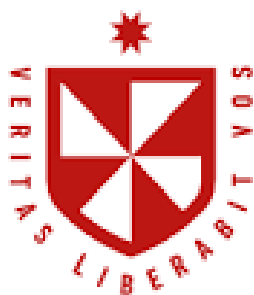


CC BY-NC-SA

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 el Título de Abogado

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 00022-2017-0-3001-JR-LA-
01**

Materia : **Reposición por Despido Fraudulento**

Entidad : **Poder Judicial**

Bachiller : **Diego Alonso Laos Panéz**

Código : **2013116755**

LIMA – PERÚ

2022

El presente informe jurídico versa sobre un proceso judicial laboral, cuya materia es Reposición por Despido Fraudulento, el cual es iniciado por JCZT contra la empresa CSL, el demandante postula como pretensión principal la Nulidad del Despido Fraudulento del que fue víctima y como pretensiones accesorias la Reposición en el cargo que venía desempeñando y se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido.

El demandante alude que la extinción del vínculo laboral debe ser calificada como un Despido Fraudulento porque se le despide con un ánimo perverso y conducido por el engaño, contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales, pues se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios. Con ello, aduce que los hechos imputados no se encuentran acreditados y que la medida de despido impuesta trasgrede los principios de proporcionalidad, gradualidad y razonabilidad.

Por su parte, la parte demandante enuncia los hechos acontecidos en el presente caso y establece que el accionar del demandante encaja en los supuestos de falta grave establecidos en el literal a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al haberse materializado estos supuestos en el accionar del acto, el despido tiene justificación en su conducta.

El Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Sur declara INFUNDADA la demanda, atendiendo que los hechos materia de imputación se encuentran acreditados y estos se subsumen en las faltas graves establecidos en el literal a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La Sala Civil Transitoria de Chorrillos de Lima Sur decide REVOCAR la sentencia de primera instancia, REFORMANDOLA declara FUNDADA EN PARTE la demanda, disponiendo que se deje sin efectos el despido del demandante y se proceda a su reposición en el cargo que venía ocupando. Señala que la demandada no cumplió con acreditar objetivamente que los hechos atribuidos califican como faltas graves y advierte un ánimo perverso al no actuar con proporcionalidad.

La Corte Suprema de Justicia de la República declaran Fundada la Casación interpuesta por la demandada, CASARON la sentencia de vista y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada que declara INFUNDADA la demanda. Atendiendo que realiza una interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97- TR.

NOMBRE DEL TRABAJO

LAOS PANEZ.docx

RECUENTO DE PALABRAS

9248 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

30 Pages

FECHA DE ENTREGA

Feb 28, 2023 8:19 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

49750 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

122.0KB

FECHA DEL INFORME

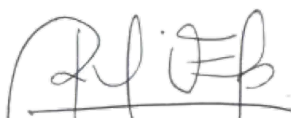
Feb 28, 2023 8:21 AM GMT-5**● 20% de similitud general**

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% 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

I.	RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	Pág. 5
1.1.	Hechos expuestos en la demanda.....	Pág. 5
1.2.	Hechos expuestos en la contestación de la demanda.....	Pág. 6
II.	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	Pág. 9
2.1.	Identificación de los principales problemas jurídicos.....	Pág. 9
2.2.	Análisis de los principales problemas jurídicos.....	Pág. 10
III.	POSICION FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.....	Pág. 16
3.1.	Posición fundamentada de la sentencia de primera instancia.	Pág. 16
3.2.	Posición fundamentada de la sentencia de vista	Pág. 20
3.3.	Posición fundamentada de la Casación Laboral N° 22968-2018 Lima Sur	Pág. 23
IV.	POSICION FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS.....	Pág. 26
V.	CONCLUSIONES.....	Pág. 28
VI.	BIBLIOGRAFIA.....	Pág. 30
VII.	ANEXOS.....	Pág. 31

I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1. Hechos expuestos en la demanda

En este punto, el demandante postula su petitorio estableciendo como pretensión principal la Nulidad del Despido Fraudulento del que fue víctima y como pretensiones accesorias la Reposición en el cargo que venía desempeñando y se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido.

En ese sentido, JCZT señala que durante más de nueve (09) años viene desempeñando sus labores de forma responsable, resaltando que nunca tuvo sanción alguna. Pese a ello, de modo fraudulento su empleador lo despidió el día 16 de diciembre de 2016, en argumento de lo dicho señala que los siguientes hechos:

- CSL no acreditó que JCZT la utilización indebida de sus bienes.
- CSL no acreditó que JCZT haya usado algún bien de su empleador para asuntos de índole personal o en beneficio de terceros.
- CSL no acreditó que JCZT haya incumplido ordenes o instrucciones impartidas por sus superiores con relación a sus labores y obligaciones.
- CSL no acreditó que durante el desarrollo de sus funciones le haya ocasionado un grave perjuicio en torno a la conservación en materiales de trabajo en su casillero (mesa de trabajo de taller de mantenimiento).
- CSL despide a JCZT con ánimo perverso y auspiciado por el engaño contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, imputándole hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios.

Asimismo, JCZT respecto al hecho imputado relacionado a entregar un balde de desengrasante dieléctrico de propiedad de la Empresa a los representantes de la empresa MaquiPerú para que los utilizaran en la limpieza de su maquinaria señala que el mismo no fue utilizado de manera indebida, toda vez que con el personal de MaquiPerú existe una relación de ayuda mutua y recíproca al prestarse diversas

herramientas de trabajo e incluso maquinaria como montacargas. Una práctica que se produce con una antigüedad mayor a cinco años de la fecha de despido y que era de conocimiento de jefes anteriores que ya no laboran en CSL. Debiendo aplicarse el derecho consuetudinario, pues era costumbre esta práctica colaborativa entre el personal de CSL y la empresa tercera.

Con lo dicho, JCZT establece que no utilizó algún bien de la empresa para beneficio personal o de terceros sino por el contrario para beneficio de la propia empresa, con lo cual, no se habría trasgredido el literal v) del artículo 13° del Reglamento Interno de Trabajo, no configurándose las faltas graves establecidas en el literal a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por otro lado, JCZT respecto al hecho imputado relacionado a guardar materiales en casilleros y maletas de herramientas señala que son sus propios jefes quienes en su momento le impartieron instrucciones concretas que conservar diversos repuestos y materiales que iban a ser utilizados en el taller.

Con lo dicho, JCZT trasgredido el literal e) del artículo 13° de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, no configurándose las faltas graves establecidas en el literal a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, señala que en última ratio debió tenerse en cuenta los principios de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad, atendiendo el derecho fundamental al trabajo.

A la luz de lo expuesto, señala que deberá ampararse su demanda en el extremo de Nulidad del Despido Fraudulento, asimismo, las pretensiones accesorias relacionadas a la Reposición y pago de remuneraciones devengadas.

1.2. Hechos expuestos en la contestación de la demanda

CSL contesta la demanda alegando la improcedencia de la demanda al no existir despido fraudulento alguno, pues los hechos imputados al demandante se dieron en la realidad y se le imputaron faltas graves laborales previstas dentro del ordenamiento jurídico. Es decir, en el caso en concreto los hechos no son falsos, imaginarios o inexistentes y las faltas graves imputadas se encuentra previstas legalmente.

Dentro de la fundamentación fáctica señala que al actor se le imputó la comisión de las faltas graves establecidas en los literales a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En estricto se le imputó al demandante las siguientes faltas graves:

- La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo ello en razón al incumplimiento efectuado por su persona en los literales e) y v) del artículo 13° del Reglamento Interno de Trabajo, traducidos en: Utilizar indebidamente los bienes de la Empresa para asuntos de índole personal en beneficio de terceros y el incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le imparten sus superiores con relación a sus labores y obligaciones
- La utilización indebida de los bienes del empleador o que se encuentren bajo su custodia en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, traducidos en la disposición del balde desengrasante dialéctrico para su utilización por parte de representantes de la empresa MaquiPerú, empresa ajena a CSL y con la que esta empresa mantiene un vínculo mediante un contrato de arrendamiento de maquinaria.

CSL hace un recuento de los hechos suscitados en el presente proceso, como son:

- Con fecha 25 de Noviembre del 2016 personal de CSL pudo observar a JCZT con un “coche” de cuatro ruedas, herramienta que sirve para transportar repuesto en la CSL, y encima de este había un balde blanco. Se le percibió al JCZT con una actitud poco común, dado que se encontraba viendo de un lado a otro por lo que el personal de CSL observó las acciones de JCZT.
- Luego de las observaciones, el personal de CSL encontró el “coche” que lleva JCZT al costado de los tachos de residuos y ya no estaba encima de este el balde blanco. Ante lo cual, procede a revisar los tachos de residuos, con la finalidad de encontrar el balde blanco, el cual no encontró.
- Posteriormente, el personal de CSL se acerca a los representantes de MaquiPerú, que se encontraban en su caseta de trabajo, la cual se

encuentra ubicada a 5 metros de los tachos de residuos aproximadamente.

- Sucedió esto, el personal de CSL le pregunta a un representante de MaquiPerú si había visto un balde blanco; a lo que le responde que no. Ante dicha respuesta, el personal de CSL solicitó permiso para entrar a la caseta, este le fue otorgado.
- Una vez dentro de la caseta, el personal de CSL pudo advertir que dentro de la misma se encontraba el balde blanco, hecho que resultó contrario a la afirmación del representante de MaquiPerú. Ante este hecho, el personal pregunta a los dos representantes de MaquiPerú ¿Qué era ese balde blanco? A lo cual responden que era diluyente y que se lo entregaba su empresa. Por lo cual, el personal de CSL solicita que le muestren una guía de remisión de dicho material. Los representantes de MaquiPerú acceden a este pedido, buscan entre sus files y le muestran al personal de CSL una guía del 17 de noviembre del 2016, donde indicaba escrito a mano desengrasante. En la guía no se indicaba ni la marca, ni el volumen, ni la presentación del producto.
- Luego de esto, el personal de CSL observando detenidamente el balde blanco se percató que tenía pegado una etiqueta con el código GDILU0001, el código que identifica que es un material perteneciente a Cerámica San Lorenzo S.A.C. Ante ello, el personal de CSL afirma, antes los representantes de MaquiPerú, que el balde es de propiedad de Cerámica San Lorenzo S.A.C.; preguntándoles ¿Cómo obtuvieron el balde? Luego de varios minutos, los dos respondieron que lo encontraron afuera de la caseta y el personal de CSL pidió que lo condujeran exactamente donde lo habían encontrado.
- Los representantes de MaquiPerú condujeron al personal de CSL al costado de los tachos de residuos, lugar donde se encontraba el “coche” que JCZT llevaba consigo en un primer momento. Ahora bien, ante las contradicciones de los representantes de la empresa MaquiPerú, el personal de CSL pregunta: ¿Por qué le daban dos versiones? Y ellos respondieron textualmente lo siguiente: “es que Ingeniero seguro usted pensará que nos lo vamos a robar y solo lo necesitamos para hacer mantenimiento a los montacargas”.

- En virtud de todo lo expuesto, el personal de CSL decide informar a sus superiores, relata todo lo sucedido, por lo que, el día 28 de noviembre del 2016 el Gerente de Recursos Humanos de CSL, tomó conocimiento de las irregularidades cometidas y, con la autorización de la empresa MaquiPerú, decidió proceder con las investigaciones pertinentes para establecer responsabilidades, recabando manifestaciones de los involucrados.
- Una vez recabadas las manifestaciones de los involucrados en las irregularidades suscitadas el día 25 de noviembre del 2016, CSL procede a inspeccionar el lugar de trabajo de JCZT y su desenvolvimiento en el ejercicio de sus obligaciones como trabajador de nuestra empresa. Encontrándose que JCZT incumple una proscripción directa referida a guardar materiales en casilleros y maletas de herramientas, pues se encontró en su casillero (mesa de trabajo de su taller de mantenimiento) diversas herramientas y procedimos a levantar un acta.

CSL señala que los hechos se encuentran acreditados con el proceso de investigación seguido para el caso en concreto, en donde recabaron diversas manifestaciones, como las del señor JCZT y los trabajadores de MaquiPerú. Asimismo, obra el Acta de feca 30 de noviembre de 2016 que acredita las herramientas de trabajo encontradas en el casillero de JCZT.

Asimismo, señala que no existe animo perverso, no se han imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, no se imputó una falta no prevista legalmente, no se han fabricado pruebas.

Por lo tanto, no deberá ampararse la demanda en el extremo referido a la Nulidad por Despido Fraudulento, debiendo rechazarse igualmente las pretensiones accesorias referidas a la Reposición y al pago de remuneraciones devengadas.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.1. Identificación de los principales problemas jurídicos

En este punto, considero que los principales problemas jurídicos identificados en el

expediente materia del presente informe jurídico son los siguientes:

- a) La práctica reiterada y no sancionada de una conducta proscrita por Ley, entiéndase uso indebido de bienes del empleador, limita la facultad disciplinaria del empleador para imputar la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ante una conducta similar.
- b) La vulneración de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad en el procedimiento de despido configura la comisión de un Despido Fraudulento.

2.2. Análisis de los principales problemas jurídicos

Siendo ello así, respecto al **punto a)** señalado en el acápite anterior debemos comenzar indicando que la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala lo siguiente:

“c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.”

Como se puede observar, claramente esta falta grave contiene dos supuestos, el primero, relacionado a la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia y el segundo, relacionado a la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.

En el caso que nos ocupa, se le imputó a JCZT como supuesto de falta grave la utilización indebida de los bienes del empleador o que se encuentren bajo su custodia en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; puesto que a criterio de CSL este dispuso del balde desengrasante dialéctrico para la utilización por parte de representantes de una empresa tercera, con la que CSL tiene un vínculo mediante un contrato de arrendamiento de maquinaria.

Acerca de este supuesto de falta grave, Felipe Rodríguez García y Gustavo Quispe Chávez en “La extinción del contrato de trabajo, causales, requisitos y

consecuencias” señalaron lo siguiente:

Como segundo supuesto tenemos a la falta grave por el uso indebido de los bienes del empleador y/o de los servicios que este brinda, que tiene una estrecha relación con el deber del trabajador de actuar honradamente, e implica que este no puede retener ni usar indebidamente los bienes y servicios que brinda la empresa para su beneficio o el de un tercero. (Rodríguez y Quispe, 2009, pág. 91)

Comparto la posición asumida, la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sanciona un acto deshonesto por parte del trabajador, pues al disponer la utilización de un bien de forma indebida está traicionando la confianza depositada por su empleador dentro de la relación laboral.

Claramente lo que se sanciona en este caso es la actitud deshonesta por parte del trabajador, mas no el perjuicio económico que esta actitud podría haberle ocasionado, pues la norma señala que para la configuración de la falta grave se prescinde del valor del bien o servicio.

Sin perjuicio de ello, en el caso en concreto JCZT estableció que la utilización indebida de bienes era una práctica común en la empresa, pues en diversas oportunidades este utilizó herramientas y maquinarias de la empresa tercera, asimismo, la empresa tercera utilizó diversas herramientas y maquinarias de CSL.

Ahora bien, la aseveración realizada por JCZT nos conduce al primer problema jurídico identificado, relacionada a que si la práctica reiterada y no sancionada de una conducta proscrita por Ley, entiéndase uso indebido de bienes del empleador, limita la facultad disciplinaria para imputar la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ante una conducta similar.

Dicho esto, considero que el advertir una práctica reiterada proscrita por Ley, como el uso indebido de bienes del empleador, y no imponer una medida disciplinaria conlleva a la condonación de la falta, en aplicación del principio de inmediatez.

A criterio de la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Casación Laboral N° 14799-2019 La Libertad el principio de inmediatez tiene la siguiente

implicancia dentro del derecho laboral:

“se constituye como una forma de proteger al trabajador respecto de una demora irrazonable por parte del empleador en emitir una sanción de despido luego de tomar conocimiento de la falta o faltas graves imputadas.”

En ese sentido, claramente para que opere el principio de inmediatez necesariamente el empleador deberá tomar conocimiento de la falta grave cometida, pasado un tiempo razonable para imponer una medida disciplinaria, claramente operará la condonación de la falta en aplicación al principio de inmediatez.

Con lo cual, si no se acredita que el empleador tuvo conocimiento de la falta grave realizada, no podría operar el principio de inmediatez, lo mismo sucederá si se impone una sanción dentro de un plazo razonable.

Ahora bien, considero que el análisis del problema jurídico suscitado no puede zanjarse únicamente con la aplicación del principio de inmediatez, pues este condona la falta grave cometida en su oportunidad, más no las faltas graves que sobrevengan en donde se realiza una acción similar a la condonada producto de la aplicación de este principio.

Por ello, resulta relevante en el análisis del problema jurídico identificado hacer una reflexión acerca del principio de proporcionalidad, que resulta ser un pilar fundamental para imponer una sanción justa y acorde a derecho.

En ese sentido, el principio de proporcionalidad, que se encuentra estrechamente relacionado al principio de razonabilidad, supone que el empleador ante dos situaciones idénticas actúe de forma similar. Es decir, si en algún momento un trabajador incurrió en una falta X y fue sancionado con una suspensión sin goce de haber de tres días, ante la misma falta X cometida por otro trabajador, el empleador deberá imponerle la misma sanción de suspensión sin goce de haber de tres días.

De suceder un caso en contrario, se estaría atentando contra el principio de proporcionalidad, lo cual, conllevaría a que la sanción impuesta resultaría injusta y arbitraria.

A la luz de lo expuesto, se puede concluir que, si el empleador hubiera tenido

conocimiento de esta práctica continua en el tiempo, referida a la utilización indebida de bienes, y no hubiera impuesto sanción alguna a sus trabajadores, esta omisión acarrearía la condonación de la falta, en aplicación al principio de inmediatez, y limitaría su poder disciplinario en la imposición de una medida disciplinaria ante situaciones similares futuras, en aplicación del principio de proporcionalidad.

Por otro lado, respecto al **punto b)** señalado en el acápite anterior, debemos comenzar estableciendo la definición de Despido Fraudulento, para ello, resulta importante remitirnos a lo resuelto por nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC:

El Tribunal Constitucional señala que el despido fraudulento se configura cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.o 415- 987-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".”

Como se puede observar, el Tribunal Constitucional ha señalado que el despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, es decir de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. De lo dicho, se puede colegir válidamente que para que exista despido fraudulento el accionar del empleador debe realizarse faltando a la verdad de los hechos, con el ánimo perverso de despedir al trabajador.

Ahora bien, resulta imprescindible resaltar que el Tribunal Constitucional señala expresamente los hechos constitutivos de despido fraudulento, los cuales son los siguientes:

- Imputación al trabajador de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

- Atribución de una falta no prevista legalmente.
- Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- Se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas.

Efectivamente, el Tribunal Constitucional taxativamente ha señalado estos supuestos como constitutivos de un despido fraudulento. Esta posición es compartida por juristas de envergadura, como es el Dr. Blancas Bustamante, que en su libro “El despido en el derecho laboral peruano” señala lo siguiente:

Por consiguiente, los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” vendrían a ser los siguientes: a) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falso o imaginarios, b) atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o, d) mediante la fabricación de pruebas. (Blancas, 2013, pág. 524)

Dicho esto, el despido fraudulento es aquel cometido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, estas características resultan ser concurrentes, claramente este es el factor subjetivo que se debe analizar en este tipo de despido.

Al resultar ser tan subjetivas las características del despido fraudulento, nuestro Tribunal Constitucional señaló una serie de supuestos donde se podrá colegir la comisión de este tipo de despido. Sin embargo, consideramos que estos no representan un *numerus clausus* pudiendo generarse otros supuestos ajenos a estos donde se advierta de manera concurrente ánimo perverso y auspiciado por el engaño en el despido realizado, por ende, la comisión de un despido fraudulento.

Sin perjuicio de ello, es importante destacar que, al momento de analizar la comisión del despido fraudulento, los órganos jurisdiccionales se ciñen estrictamente a dilucidar si en el despido se advierten las características o los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional en el Exp. 976-2001-AA/TC.

Esto se observa, por ejemplo, en la reciente sentencia emitida en el Exp. 22010-2018-0-1801-JR-LA-18 expedida por el Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima donde se señaló, al momento de analizar la

vulneración al principio de inmediatez, lo siguiente:

“5.2. Al respecto, no cabe analizar la vulneración del principio de inmediatez; toda vez, que dicha situación no está considerada como una causal de un despido fraudulento, sino más propiamente de un despido arbitrario, cuya indemnización económica no ha sido objeto de demanda, ni como pretensión subordinada.”

En línea con lo expuesto, incluso los órganos jurisdiccionales establecen mayoritariamente que en el despido fraudulento NO cabe analizar la proporcionalidad de la sanción impuesta, conforme se podrá observar en la sentencia emitida en el Exp. 08128-2018-0-1801-JR-LA-08 donde el Vigésimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima señaló lo siguiente:

“TRIGÉSIMO PRIMERO: En consecuencia, estando a que en el presente caso, el demandante interpone la presente acción solicitando la reposición por haberse configurado Despido Fraudulento, ante ello como bien ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional: éste 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 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 (...)”. Por lo que, estando que en el presente caso, no se le imputó al actor hechos inexistentes, contrarios a la verdad, ni se produjo el despido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, se tiene que en la presente, no se configuró la figura del Despido Fraudulento. Por lo que, estando a la naturaleza del despido alegado, no corresponde analizar, si la imputación de la causal fue proporcional o no a la sanción impuesta (despido), por la tipología de despido invocado. En consecuencia, se deberá de verificar si aconteció los supuestos antes detallados, y estando que ello no ha ocurrido, la presente demanda deberá ser desestimada.”

Bajo este contexto, considero que la sola vulneración de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad no configura la comisión de un despido fraudulento, esta afirmación tiene sustento en el hecho que, si bien la vulneración de los mismos puede llevarnos a pensar que el empleador actúa con

ánimo perverso, necesariamente deberá acreditar que el empleador se condujo auspiciado por el engaño o faltando a la verdad.

Esta posición es asumida por la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 17148-2016-SULLANA, donde respecto del despido fraudulento, se señala lo siguiente:

“6.5 Conforme a lo anterior, el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista. Ello es así debido precisamente a que los supuestos de hecho configurativos del despido fraudulento están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador - por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa real, verdadera, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.

Por lo tanto, consideramos que si bien los supuestos de despido fraudulento establecidos por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC no resultan ser un *numerus clausus*, dentro del mismo no deberá analizarse la proporcionalidad de la sanción, no configurándose la comisión de un despido fraudulento producto de la vulneración o inobservancia de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad.

III. POSICION FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

3.1. Posición fundamentada de la sentencia de primera instancia

En este punto, se desprende de la sentencia de primera instancia que el Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Sur declara INFUNDADA la demanda.

En ese sentido, el Juzgado señala que el hecho imputado en torno a la disposición del balde desengrasante dialéctrico para su utilización por parte de representantes de la empresa MaquiPerú se encuentra debidamente acreditado, estableciéndose

con ello que el actor utilizó de forma indebida los bienes del empleador, con prescindencia de su valor, a favor de un tercero.

De esta manera el Juzgado concluye que JCZT incurrió en las faltas graves establecidas en el literal a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme al siguiente detalle:

“Así las cosas, resulta inadmisibles aceptar que un trabajador haga uso unilateral e inadecuado de los bienes que le son proporcionadas para el desempeño de sus funciones o bienes que se encuentren bajo su custodia de propiedad de su empleadora, siendo que en el presente caso, el proceder del actor independientemente del hecho por el cual alegó y trató de justificar haber dispuesto del bien de propiedad de la empresa, denota una apropiación indebida de aquella, pues el actor no ha podido demostrar objetivamente sus alegaciones habiendo aludido únicamente que lo prestó a manera de compañerismo, y que el personal de la empresa MaquiPerú (empresa distinta y ajena a la demandada), a modo de ayuda también cooperaban con él, al prestarle el montacargas para mover piezas pesadas dentro de su taller, y que esa práctica se venía dando desde hace más o menos cinco años en beneficio de la empresa; justificación no probada y que en nada atenúa el actuar cuestionable del actor, más todavía si el actor dispuso de un bien de su empleadora sin conocimiento de ésta, deviniendo en un actuar negligente que se sujeta a la imputación hecha en su contra en relación a la causal prevista en el inciso c) del artículo 25 de la LPCL, la cual se encuentra debidamente demostrada en el curso del proceso.

En este orden de ideas, no se encuentra fuera de contexto la imputación hecha en contra del demandante por la demandada cuando se señala que se ha configurado la causal prevista en el inciso a) de la citada LPCL, pues es evidente que la utilización indebida de un bien de propiedad de la empresa demandada denota el incumplimiento de las obligaciones del demandante en su calidad de trabajador y trae como una consecuencia indelible el quebrantamiento de la buena fe laboral entre las partes.”

Asimismo, el Juzgado señala que respecto de la falta imputada relativa al incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le imparten sus superiores con relación a sus labores y obligaciones, señala que la misma no se encuentra acreditada conforme se observa en el siguiente detalle:

“Asimismo, respecto a la otra imputación realizada por la empresa demandada al actor en cuanto al incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le impartían sus superiores con relación a sus labores y obligaciones, esta judicatura considera que el solo hecho de encontrar las herramientas en la mesa de trabajo del actor no constituye per se una irregularidad, la misma que no ha sido debidamente demostrada en el transcurso del proceso.”

En ese sentido, comparto la posición emitida por la Judicatura en torno a que los hechos imputados por CSL se encuentran debidamente sustentado con la documentación aportada en el proceso judicial.

Incluso la Judicatura hace referencia a que no se encuentra acreditada la argumentación del demandante en torno a que estas acciones de compañerismo en la utilización de materiales, herramientas y maquinarias por parte de los trabajadores de ambas empresas son práctica común desde hace años, esto se observa en el siguiente detalle:

“Consecuentemente, habiéndose demostrado en el proceso que efectivamente el demandante utilizó indebidamente un bien de propiedad de la empresa para dárselo a un tercero ajeno a su empleadora – resultando intrascendente su valor y si era una práctica realizada por el actor a modo de compañerismo como lo ha alegado en el curso del proceso -, habiéndose verificado que el demandante no siguió ningún procedimiento orientado a solicitar la autorización debida para el uso del referido bien ante la demandada, es que se descarta que en el presente caso la ruptura y extinción del vínculo laboral entre las partes haya obedecido a un despido fraudulento, desechándose además en el proceso la existencia de ánimo fraudulento de la demandada, lo que permite concluir que la extinción de la relación laboral entre las partes fue consecuencia de una causa justa de despido imputada al actor mediante el procedimiento formal previo de despido, deviniendo en el desamparo de la presente demanda.”

Ahora bien, en efecto, no encontramos, de la revisión de los actuados, medios probatorios presentados por JCZT en torno a acreditar la afirmación de su dicho.

Finalmente, el Juzgado señala, en torno al despido fraudulento imputado, lo

siguiente:

“De tal forma que, el proceder de la demandada en hacer uso de las facultades de supervisión y sanción que ha tenido como resultado la extinción de la relación laboral, no obedece a ningún ánimo perverso ni auspiciado por el engaño que vaya en contra de la rectitud de las relaciones laborales sino que en el presente caso los actos de la empleadora – hoy demandada – son la fiel expresión de la facultad general de resolver el contrato que se reconoce a una de las partes cuando la otra incumple injustificadamente sus obligaciones en los contratos de prestaciones recíprocas, facultad que la ha ejercido la demandada dentro de los márgenes y límites de la ley y la Constitución, respetándose estrictamente en el presente caso los cauces procedimentales establecidos para el despido y habiéndose garantizado así el derecho de defensa del trabajador.

Por consiguiente, de los hechos descritos puede advertirse con claridad que la decisión de despido de la demandada no fue como consecuencia de una arbitrariedad o una ilegalidad ni mucho menos se ha probado que la decisión de despido adoptada por la empresa demandada tenga relación con hechos falsos o inexistentes al haber calificado el actor su despido como uno de tipo fraudulento, sino que por el contrario dicho despido tuvo lugar por el incumplimiento de la obligaciones del actor, infracciones que constituyen deberes esenciales del trabajador y que justifica que la parte demandada haya sostenido que resultaría irrazonable pretender la subsistencia de la relación contractual laboral entre las partes, sino por el contrario, ha quedado acreditado en el presente proceso, que dicho despido tuvo lugar debido al incumplimiento del actor en sus funciones, lo que permite concluir en la validez de la causa del despido, el que se ve subsumido en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, que señala “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)”, y el inciso c) “La apropiación, consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador y que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor”, estas afirmaciones encuentran sustento adicional en lo señalado por el doctor Carlos Blancas Bustamante en su libro “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, quien respecto al tema ha señalado que: “...Esta cuestión que definida al tipificarse como falta grave, tanto la apropiación consumada

cuanto la frustrada de bienes o servicios (LPCL, art. 25 inc. c), valorando en la configuración de esta infracción antes que el daño o perjuicio material ocasionado al empleador, resultante de la consumación o ejecución del acto, la transgresión a los deberes laborales de honradez y lealtad patente en la voluntad ilícita exteriorizada por el trabajador al iniciar la ejecución del acto infractor; de allí la infundabilidad de la presente demanda en todos sus extremos.”

Dicho esto, la Judicatura establece de forma válida que para la configuración de un despido fraudulento se debe observar que el despido impuesto por la empresa demandada obedezca a un ánimo perverso y que tenga relación con hechos falsos o inexistentes, estableciendo con ello el carácter concurrente de las características de un despido fraudulento, conforme desarrollamos en el acápite anterior.

3.2. Posición fundamentada de la sentencia de vista

En este punto, se desprende de la sentencia de vista que el Sala Civil Transitoria de Chorrillos de Lima Sur resuelve REVOCAR la sentencia de primera instancia que declaró INFUNDADA la demanda, REFORMANDOLA declaró FUNDADA EN PARTE la misma y ordenó la reposición del demandante.

En ese sentido, la Sala Civil analiza el principio de tipicidad, en torno al despido fraudulento invocado, señalando lo siguiente:

“10.En relación al principio de legalidad en el ámbito disciplinario laboral, éste se manifiesta o concretiza mediante el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que impone que las conductas prohibidas (entiéndase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier trabajador de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista por la ley.

11.En el caso de autos es de precisar, que resulta incuestionable que los hechos imputados como falta grave descritos en la carta de pre aviso de despido que corre a fojas 05 a 16, se sustenta en base a un informe emitido por Señor Figueroa Requena; sin embargo, en el desarrollo del proceso la demandada no ha cumplido con acreditar objetivamente que los hechos atribuidos como faltas graves se encuentren previstos como tales, a tenor del

último párrafo del artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, pues no ha adjuntado el Reglamento Interno de Trabajo, donde pueda corroborarse fehacientemente que los hechos imputados al trabajador estén tipificados como faltas graves.”

Dicho esto, debemos establecer que no compartimos el criterio asumido por la Sala Civil en torno a que las faltas graves imputadas deben estar detalladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, pues claramente las faltas graves se encuentran establecidas en la Ley, en estricto, existe una lista taxativa de faltas graves en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asumir la posición de la Sala Civil, implicaría que el empleador en uso de su facultad de dirección pueda establecer faltas graves que sean sancionadas con el despido a su discrecionalidad, por ello, no comparto la posición asumida. Incluso debemos destacar que CSL cumplió con imputar las faltas graves establecidas en el artículo a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con lo cual, la tipificación de los hechos como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo resultaba irrelevante.

Por otro lado, encontramos que la Sala Civil si entra a analizar la desproporcionalidad de la sanción impuesta, conforme el siguiente detalle:

“14. De la revisión de los actuados, es de advertirse el ánimo perverso del empleador al perpetrar la resolución o término de contrato bajo dicha modalidad, pues, si bien ha quedado comprobado que los hechos que se imputan al demandante están acreditados, es también de advertirse lo manifestado por el demandante que durante sus 9 años y 4 meses, no ha tenido sanción alguna, habiendo cumplido con su horario de trabajo y desarrollado actividad laboral en sobretiempo, demostrando responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de sus funciones, hechos que no han sido desvirtuados por la parte demandada, ya que no hace alusión a hechos similares que se hayan suscitado con anterioridad.

15. Asimismo, se considera que hubo abuso de poder disciplinario del empleador, aunado a ello, que no se ha probado perjuicio económico para la empresa; teniendo presente que la demandada no ha adjuntado documento fehaciente alguno que indique las pérdidas económicas causadas a la empresa.

16. Igualmente la sanción impuesta por la demandada, como causal, no resulta proporcional dado el carácter del hecho así como los antecedentes del trabajador, no era justificable; es decir la sanción impuesta es desproporcional o exagerada a la falta cometida, teniendo en cuenta además que dicho hecho imputado no ha sido en beneficio propio del trabajador, sino que fue realizada en aras de un trabajo recíproco con la empresa MaquiPerú, que brinda un servicio a la empresa Cerámica San Lorenzo SAC, hecho que ha sido corroborado por los representantes de MaquiPerú y sus trabajadores.

(...)

17. Considerando los hechos descritos, el demandante no podía demandar como despido incausado, porque si existía una causa, causa que ha sido dimensionada por la demandada para concluir con el despido.”

Como se podrá observar, a criterio de la Sala Civil dentro del despido fraudulento cabe el análisis de la proporcionalidad de la sanción, posición que no compartimos, pues con absoluta claridad a nivel jurisprudencial y doctrinario se ha establecido que este tipo de despido se configura cuando el empleador actúa con ánimo perverso y motivado por el engaño.

Ahora bien, la Sala Civil señala que, ante este accionar desproporcionado, JCZT no podía demandar como despido incausado, porque si existía una causa, la misma que fue dimensionada por CSL para proceder con el despido.

Siendo ello así, a criterio de la Sala Civil, el demandante se encontraba legitimado para interponer una demanda de despido fraudulento, posición que no compartimos; toda vez que, JCZT podría haber demandado el pago de una indemnización por despido arbitrario, despido que se encuentra regulado en el artículo 34° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que a la letra señala lo siguiente:

“Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la

indemnización establecida en el Artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)"

Siendo ello así, del texto glosado podemos observar claramente que nuestro legislador ha previsto que el despido es arbitrario cuando no se exprese causa (entiéndase justa) o no pueda demostrarse en juicio.

En ese sentido, si el despido impuesto no observa los principios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad, se podría definir al mismo como arbitrario, peticionando en vía judicial una reparación resarcitoria como es la indemnización.

En el caso en concreto, el demandante solicitó la reposición, reparación restitutoria, aduciendo ser víctima de un despido fraudulento, el cual como hemos desarrollado tiene sus características y supuestos determinados por nuestro Tribunal Constitucional y acogidos mayoritariamente por nuestra doctrina y jurisprudencia.

Nótese que la comisión de un despido fraudulento reviste una gravedad y afectación al trabajador considerable, por ello que nuestro Tribunal Constitucional establece como consecuencia la reposición al puesto de trabajo, consecuencia que hasta antes de la emisión de la Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC, según Ley, era exclusiva de los supuestos de despido nulo.

Finalmente, notamos que la Sala Civil se pronuncia acerca del segundo hecho imputado en torno a la falta imputada relativa al incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le imparten sus superiores con relación a sus labores y obligaciones, la cual fue desestimada por el órgano de primera instancia. Sin embargo, consideramos que dicho pronunciamiento atenta contra el principio de congruencia procesal, pues la parte impugnante, en este caso el demandante, no cuestionó este extremo de la sentencia no ameritando pronunciamiento alguno por parte de la Sala Civil al ser consentido por ambas partes.

3.3. Posición fundamentada de la Casación Laboral N° 22968-2018 Lima Sur

En este punto, observamos que CSL postula en su recurso de casación las siguientes infracciones normativas:

1. Interpretación errónea del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, y de los artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
2. Interpretación errónea del literal c) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
3. Inaplicación normativa de los numerales 3) y numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
4. El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de la República.

En ese sentido, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró procedente la casación respecto a las causales detalladas en el punto 1 y 2.

Dicho esto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emite la Casación Laboral N° 22968-2018 Lima Sur en la cual declara FUNDADO el recurso de casación de CSL; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada que declara infundada la demanda.

En ese sentido, la Corte Suprema realiza un análisis de la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto señala lo siguiente:

“8.3. En el presente caso, se cuestiona la configuración de la falta grave prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, el cual establece como conducta reprochable que el trabajador utilice indebidamente los bienes del empleador, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, conducta que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

8.4. Dicha falta grave, sanciona un deber esencial y característico de la relación laboral, como es la “honradez”, la cual no puede ser dimensionada sólo en base a una cuantificación económica, no existiendo “honradez a medias”. Asimismo, la conducta anterior quiebra por su propia naturaleza la

obligación de actuar con lealtad y honestidad, que son los componentes de la buena fe durante la relación laboral.”

Como se podrá observar, claramente la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral castiga la falta de honradez y lealtad del trabajador, características que componen la buena fe laboral.

La Corte Suprema en referencia a la posición establecida por la Sala Civil, en torno a que la falta grave imputada debe estar contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo señala:

“8.6. De ello, las causales están claramente separadas. La segunda causal, por la utilización indebida del balde con desengrasante dieléctrico, no requiere verificar que dicha falta esté contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que tiene existencia sola, al estar tipificada en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR. A diferencia con la primera causal, que requiere la verificación antes mencionada. Este Colegiado Supremo está limitado a analizar sólo la segunda causal.”

Como se podrá observar, la Corte Suprema establece con claridad que no se requiere que la falta este contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, pues la existencia de la misma se encuentra establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Posteriormente, la Corte Suprema realiza un análisis en torno a la comisión del despido fraudulento, señalando lo siguiente:

“8.10. Los hechos demuestran indubitablemente que, el actor utilizó indebidamente un bien de la empresa sin autorización, objeto que sirvió para beneficio de una tercera persona ajena a su empleador, lo cual está tipificado como una falta grave. Además, el actor manifiesta que realizó su conducta por cuestiones de compañerismo, justificación falaz, pues, tenía conocimiento, de la necesidad de informar y coordinar las acciones, en relación a los bienes, con el supervisor y el jefe de área. De esta forma, la conducta del actor elimina la lealtad y honestidad con su empleador, lo cual justifica la decisión de la empleadora. Al estar frente a una figura de Despido Fraudulento, no se puede invocar la proporcionalidad o no de la sanción

aplicada.

8.11. Los fundamentos expuestos, determinan que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, por cuanto los hechos imputados si existieron en la realidad y no se acredita ánimo perverso ni engaño de la demandada, no configurando los supuestos establecidos en la STC 976-2001-AA/TC, donde el Tribunal Constitucional ha precisado que el despido fraudulento se produce cuando “se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño; (...), 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”.

8.12. Siendo así, la Sala Superior realiza una interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97- TR, toda vez que, pretende negar la tipificación de la falta grave antes mencionada, por no haberse presentado el Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, considera que hubo abuso de poder disciplinario de la demandada, al no haberse demostrado perjuicio económico, agregando que existe una exageración en la sanción por la falta cometida; todo ello, se origina al haber incurrido en infracción normativa de las normas denunciadas, razón por la que el recurso de casación deviene en fundado.”

En ese sentido, la Corte Suprema señala que en el despido fraudulento no se puede invocar la proporcionalidad de la sanción impuesta por el empleador, no pudiéndose calificar el despido como fraudulento en torno a que los hechos imputados si existieron en la realidad y no se acredita ánimo perverso ni engaño de la demandada.

Comparto la posición esgrimida por la Corte Suprema en torno a que en el despido fraudulento no resulta posible analizarse la proporcionalidad o razonabilidad de la sanción impuesta. Asimismo, a efectos de catalogarse como fraudulento el despido deberá advertirse un ánimo perverso y conducido por el engaño por parte empleador.

IV. POSICION FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS

En este punto, debo resaltar que mi posición se encuentra alineada con la fundamentación esbozada sentencia de primera instancia del Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Sur y la Casación Laboral N° 22968-2018 Lima Sur de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Dicho esto, en primer término, es importante destacar que uno de los problemas jurídicos identificados gira en torno a delimitar que para la configuración de un despido fraudulento se debe observar que el despido impuesto por el empleador obedezca a un ánimo perverso y que tenga relación con hechos falsos o inexistentes, estableciendo con ello el carácter concurrente de estas características.

Conforme se señaló en párrafos anteriores, se sentó posición que estas características resultan ser concurrentes para que se establezca a un despido como fraudulento.

Destacamos en este punto que nuestro Tribunal Constitucional a través de la Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC definió y delimitó el despido fraudulento, despido por demás reprochable que le brinda a los trabajadores la posibilidad de optar por una reparación restitutoria ante la afectación a su derecho al trabajo. La reparación restitutoria hasta antes de esta sentencia, era exclusiva del despido nulo.

Dicho esto, considerando la gravedad del despido fraudulento consideramos que se deben cumplir de manera concurrente que el despido impuesto por el empleador obedezca a un ánimo perverso y que tenga relación con hechos falsos o inexistentes, esta posición se ve contrastada con los diversos pronunciamientos emitidos por órganos jurisdiccionales.

Asimismo, observamos en la sentencia de vista emitida por la Sala Civil Transitoria de Chorrillos de Lima Sur un problema jurídico relativo a que se emitió pronunciamiento sobre un punto que no fue materia de agravio en la apelación de sentencia del actor, esta situación vulnera el principio de congruencia procesal, consagrado en el artículo VII del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

Por otro lado, otro problema jurídico gira en torno a que, si es necesario para la imputación de una falta grave que la misma este establecida en el Reglamento

Interno de Trabajo, compartimos la posición asumida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el entendido que las faltas graves se encuentran establecidas en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y pueden ser imputados por su propia existencia en dicho cuerpo normativo, no resulta necesario que los supuestos de hecho que constituyan falta grave estén contenido en el Reglamento Interno de Trabajo o documento interno alguno.

Finalmente, el último problema jurídico gira en torno a establecer si dentro del despido fraudulento debe valorarse la razonabilidad o proporcionalidad de la sanción, como hemos mencionado en este tipo de despido se debe identificar de manera concurrente el ánimo perverso y la imputación de hechos falsos o inexistentes, lo cual hace irrazonable que de manera aislada se analice la falta de razonabilidad o proporcionalidad de la sanción, este hecho solamente podría llegar a acreditar un supuesto ánimo perverso pero el mismo por sí solo no llega establecer la comisión de un despido fraudulento, lo cual se encuentra corroborado con basta jurisprudencia desarrollada en el presente.

V. CONCLUSIONES

- La falta grave establecida en el literal c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sanciona un acto deshonesto por parte del trabajador, pues al disponer la utilización de un bien de forma indebida está traicionando la confianza depositada por su empleador dentro de la relación laboral.
- Se puede concluir que, si el empleador hubiera tenido conocimiento de una mala práctica continua en el tiempo, referida a la utilización indebida de bienes, y no hubiera impuesto sanción alguna a sus trabajadores, esta omisión acarrearía la condonación de la falta, en aplicación al principio de inmediatez, y limitaría su poder disciplinario en la imposición de una medida disciplinaria futura ante situaciones similares, en aplicación del principio de proporcionalidad.
- El despido fraudulento es aquel cometido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, estas características resultan ser concurrentes, claramente este es el factor subjetivo que se debe analizar en este tipo de despido.

- Al resultar ser tan subjetivas las características del despido fraudulento, nuestro Tribunal Constitucional señaló una serie de supuestos donde se podrá colegir la comisión de este tipo de despido. Sin embargo, consideramos que estos no representan un *numerus clausus* pudiendo generarse otros supuestos ajenos a estos donde se advierta de manera concurrente ánimo perverso y auspiciado por el engaño en el despido realizado, por ende, la comisión de un despido fraudulento.
- Al momento de analizar la comisión del despido fraudulento, los órganos jurisdiccionales se ciñen estrictamente a dilucidar si en el despido se advierten las características o los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional en el Exp. 976-2001-AA/TC.
- La sola vulneración de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad no configura la comisión de un despido fraudulento, esta afirmación tiene sustento en el hecho que, si bien la vulneración de los mismos puede llevarnos a pensar que el empleador actúa con ánimo perverso, necesariamente deberá acreditar que el empleador se condujo auspiciado por el engaño o faltando a la verdad.
- La comisión de un despido fraudulento reviste una gravedad y afectación al trabajador considerable, por ello que nuestro Tribunal Constitucional establece como consecuencia la reposición al puesto de trabajo, consecuencia que hasta antes de la emisión de la Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC, según Ley, era exclusiva de los supuestos de despido nulo.
- En el despido fraudulento no resulta posible analizarse la proporcionalidad o razonabilidad de la sanción impuesta. Asimismo, a efectos de catalogarse como fraudulento el despido deberá advertirse un ánimo perverso y conducido por el engaño por parte empleador.

VI. BIBLIOGRAFIA

- Blancas Bustamante, C. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano (3.^a ed.). Jurista Editores.
- Rodriguez García, F. y Gustavo Quispe, C. (2009). La extinción del Contrato de Trabajo – Causales, requisitos y consecuencias (1.^a ed.). Imprenta Editorial El Buhó E.I.R.L.

6.1. Jurisprudencia

- Casación Laboral N° 14799-2019 La Libertad, 9 de noviembre de 2021, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC, 13 de marzo de 2023, Tribunal Constitucional de la República del Perú.
- Sentencia del Exp. 22010-2018-0-1801-JR-LA-18, 17 de junio de 2022, Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.
- Sentencia del Exp. 08128-2018-0-1801-JR-LA-08, 30 de enero de 2019, Vigésimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.
- Casación Laboral N° 17148-2016-SULLANA, 15 de agosto de 2017, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la 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° 22968-2018
LIMA SUR
Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla. – La falta grave del inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, sanciona -entre otras- la conducta consistente en utilizar indebidamente los bienes del empleador, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor. Norma que busca proteger un deber esencial y característico de la relación laboral, como es la honradez, lealtad y honestidad, que son componentes de la buena fe durante la relación laboral.

Lima, quince de julio de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número veintidós mil novecientos sesenta y ocho, guion dos mil dieciocho, **LIMA SUR**, en audiencia pública de la fecha; y producida 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 [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado el cinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta a doscientos siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento veintidós, que declaró **infundada** la demanda; y **reformándola**, la declaró **fundada en parte**; en el proceso seguido por la parte demandante [REDACTED] [REDACTED] sobre **Reposición laboral y otros**.

II. CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha dieciséis de julio de dos mil veinte, que corre en fojas ciento diez a ciento catorce del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las causales de: **i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°**

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

III. CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el cinco de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas veinticuatro a cuarenta, el demandante solicita se declare el despido fraudulento por inexistencia de causa justa, ordene la reposición laboral y el pago de las remuneraciones devengadas.

Señala que, laboró desde el veintitrés de julio de dos mil siete hasta el diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis, fecha en la que fue despedido porque la demandada le atribuye la comisión de faltas graves como la utilización indebida de bienes de la empresa para asuntos de índole personal en beneficio de terceros y el incumplimiento de las órdenes e instrucciones que le imparten sus superiores con relación a sus labores y obligaciones. Dicho actuar de la demandada configura un despido fraudulento en la medida que no acredita las afirmaciones contenidas en la carta de despido, a pesar que en la carta de descargo se ha negado la existencia de las imputaciones. El despido se ha realizado bajo el disfraz de faltas inexistentes.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento veintidós, declara infundada la demanda.

Sustenta su decisión, al considerar que las declaraciones escritas de los implicados y la declaración del actor en Audiencia de Juzgamiento, demuestran de forma innegable que el día que acontecieron los hechos, el actor entregó un balde con

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

desengrasante de propiedad de la demandada, para que sea utilizado por el personal de la [REDACTED] empresa ajena a su ex empleadora, no habiéndose demostrado en el curso del presente proceso judicial contar con la debida autorización de entrega, teniendo pleno conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, y si bien ha sostenido que se lo prestó a manera de compañerismo, y que los señores de [REDACTED] a modo de ayuda también cooperaban con él, práctica que se venía realizando desde hace más o menos cinco años en beneficio de la empresa; ello no es causa que justifique el proceder del actor en su calidad de trabajador dependiente de la demandada. Resultando inadmisibles aceptar que un trabajador haga uso unilateral e inadecuado de los bienes que son proporcionados para el desempeño de sus funciones o bienes que se encuentren bajo su custodia de propiedad de su empleadora, siendo que la justificación de haber dispuesto del bien de propiedad de la empresa a manera de compañerismo no está probada y que en nada atenúa el actuar cuestionable del actor, más todavía si el actor dispuso de un bien de su empleadora sin conocimiento de ésta, deviniendo en un actuar negligente.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

La Sala Civil Transitoria de Chorrillos de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y dos, **revocó** la sentencia apelada que declara infundada la demanda reformándola la declara **fundada en parte**; en consecuencia, ordenaron la reposición del actor por haber sido objeto de un despido fraudulento e infundado el reintegro de remuneraciones devengadas.

Señala que, está acreditado que el veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis, el actor entregó un balde con desengrasante dieléctrico a los trabajadores de la [REDACTED] hecho que sustenta la imputación de inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la utilización indebida de bienes del empleador con prescripción de su valor. No obstante, la demandada no acreditó objetivamente las faltas imputadas, además resulta cuestionable que el Reglamento Interno de Trabajo, fuera entregado al actor diez días antes de la imputación. Asimismo; el

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

hecho de haber encontrado las herramientas de trabajo en la mesa de trabajo del demandante, no constituye de por sí una irregularidad, más aún si éste sostiene que sus superiores le indicaban que botara las herramientas sobrantes o que se quedara con las herramientas que más adelante podrían necesitar, argumentos que mediante una investigación no ha sido desvirtuada por la parte demandada. Entonces se evidencia el ánimo perverso del empleador al perpetrar el término de contrato bajo dicha modalidad, pues, si bien ha quedado comprobado que los hechos que se imputan al demandante están acreditados, se advierte también lo manifestado por el demandante que, durante sus nueve años y cuatro meses, no ha tenido sanción alguna.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Este Supremo Tribunal, verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, que el tema en controversia está relacionado a determinar si se encuentra justificado o no el despido del demandante por la falta grave establecida en el inciso c) 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, extremo que es materia del recurso de casación.

Cuarto: En relación a las causales declaradas procedentes

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

A fin de emitir un pronunciamiento congruente, es conveniente analizar de manera conjunta la infracción normativa del inciso c) del artículo 25° y del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen:

*“**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) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; (...).

***Artículo 34.-** El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.*

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.”

Quinto: Alcances sobre el despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018
LIMA SUR**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*¹. Por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*².

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto *cesan ad futurum* los efectos del contrato.³

Sexto: Precisiones sobre el despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco, expediente número 0976-2001-AA/TC, en su fundamento quince, señaló lo siguiente:

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

De esta forma; este tipo de despido, es aquel producido por el empleador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a**

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

³ MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018
LIMA SUR**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

la verdad y la rectitud que debe existir en una relación laboral. En esta modalidad del despido, puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral y cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en **inexistentes, falsos o imaginarios**. Asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad; o, cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Al respecto; esta Sala Suprema en la Casación Laboral N° 23826-2017 LIMA NORTE, de fecha 12 de diciembre de 2019, señala que:

*“Cabe precisar que al igual que el despido incausado, el despido fraudulento no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo. **En tal línea de argumentación, consideramos que a diferencia del despido nulo, el análisis de los supuestos concretos del despido fraudulento no debe ser circunscrito a un número cerrado de situaciones jurídicas y excluyentes de otros supuestos concretos vinculados a un ánimo perverso y auspiciado por el engaño que configure una situación de fraude a la Constitución y a las leyes.**”* (resaltado nuestro)

Es por ello que, a decir de Sanguinetti Raymond: *“Lo que caracteriza a esta singular hipótesis de despido arbitrario es, de este modo, que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación, dando lugar con tal proceder a un supuesto claro de fraude de ley”*.⁴

Séptimo: En relación a la buena fe laboral

La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las

⁴ Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007, págs. 95-118. En: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrarioextracto-wsanguinetti.pdf>

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que la otra se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Es así que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] *deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia*”⁵.

Octavo: Solución al caso concreto

8.1. De la revisión del recurso de la casación; la recurrente señala concretamente que, se imputa al actor la utilización indebida de bienes del empleador en beneficio propio o de terceros, con presidencia de su valor; supuesto donde no se considera el valor del bien utilizado indebidamente, no obstante, la Sala Superior indica que se incurrió en abuso de poder disciplinario por no haber probado perjuicio económico para la empresa, realizando una interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

8.2. Asimismo, sostiene que, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de esta Corte Suprema, se colige que no se puede amparar un despido fraudulento cuando los hechos que motivaron el despido sean existentes, resultando que la Sala Superior ampara la demanda, pese a que los hechos materia de imputación se encuentran debidamente acreditados.

8.3. En el presente caso, se cuestiona la configuración de la falta grave prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, el cual establece como conducta reprochable que el trabajador utilice indebidamente los bienes del empleador, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, conducta que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

8.4. Dicha falta grave, sanciona un deber esencial y característico de la relación laboral, como es la “*honradez*”, la cual no puede ser dimensionada sólo en base a una cuantificación económica, no existiendo “*honradez a medias*”. Asimismo, la conducta anterior quiebra por su propia naturaleza la obligación de actuar con lealtad y honestidad, que son los componentes de la buena fe durante la relación laboral.

8.5. La empresa demandada, mediante carta de pre aviso de despido de fojas cinco a dieciséis, imputa al actor la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a) y c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. La primera causal está referida a la inobservancia de los literales e) y v) del artículo 13° del Reglamento Interno de Trabajo, que consiste en la utilización indebida de los bienes de la empresa para asuntos de índole personal en beneficio de tercero (literal v) y el incumplimiento de órdenes impartidas por el superior (literal e). La segunda causal está referida propiamente a la utilización indebida de los bienes del empleador en beneficio personal o de terceros, con prescindencia de su valor, que consiste en la disposición del balde con desengrasante dieléctrico para su utilización por trabajadores de [REDACTED]

8.6. De ello, las causales están claramente separadas. La segunda causal, por la utilización indebida del balde con desengrasante dieléctrico, no requiere verificar que dicha falta esté contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que tiene

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

existencia sola, al estar tipificada en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR. A diferencia con la primera causal, que requiere la verificación antes mencionada. Este Colegiado Supremo está limitado a analizar sólo la segunda causal.

8.7. El recurrente en su carta de descargo de fojas diecisiete a diecinueve y en su declaración escrita de fojas noventa y cinco a noventa y seis, no niega haber entregado un balde con desengrasante dieléctrico al equipo de trabajo de la [REDACTED] para el mantenimiento de su máquina; empresa que mantiene vínculo con la demandada mediante contrato de arrendamiento de maquinaria. Hechos subsumidos por la demandada en la falta grave consistente en la utilización indebida de bienes del empleador en beneficio propio o de terceros, con presidencia de su valor, la cual está recogida en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

8.8. La actividad laboral del actor como Técnico Mecánico, se encontraba dirigida y fiscalizada por un supervisor y jefe de área, a quienes informaba y coordinaba acciones en relación a los bienes que requería para realizar sus funciones, lo que se aprecia de lo narrado en la declaración escrita de fojas noventa y cinco a noventa y seis, sobre sus actividades realizadas antes de entregar el balde desengrasante dieléctrico al equipo de trabajo de la [REDACTED]

8.9. De fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, obran las declaraciones escritas de los trabajadores implicados de la [REDACTED] donde señalan que mintieron; para no perjudicar al actor, al supervisor de la demandada quien se percató de la entrega del balde desengrasante dieléctrico. Las personas implicadas en el hecho imputado, justifican su accionar señalando que se realizaban favores mutuamente, determinando que el actor no tenía ninguna autorización para disponer del bien de la empresa.

8.10. Los hechos demuestran indubitablemente que, el actor utilizó indebidamente un bien de la empresa sin autorización, objeto que sirvió para beneficio de una tercera persona ajena a su empleador, lo cual está tipificado como una falta grave. Además, el actor manifiesta que realizó su conducta por cuestiones de

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

compañerismo, justificación falaz, pues, tenía conocimiento, de la necesidad de informar y coordinar las acciones, en relación a los bienes, con el supervisor y el jefe de área. De esta forma, la conducta del actor elimina la lealtad y honestidad con su empleador, lo cual justifica la decisión de la empleadora. Al estar frente a una figura de Despido Fraudulento, no se puede invocar la proporcionalidad o no de la sanción aplicada.

8.11. Los fundamentos expuestos, determinan que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, por cuanto los hechos imputados si existieron en la realidad y no se acredita ánimo perverso ni engaño de la demandada, no configurando los supuestos establecidos en la STC 976-2001-AA/TC, donde el Tribunal Constitucional ha precisado que el despido fraudulento se produce cuando “se despide al trabajador con ánimo perverso y *auspiciado por el engaño; (...), 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*”.

8.12. Siendo así, la Sala Superior realiza una interpretación errónea del inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97- TR, toda vez que, pretende negar la tipificación de la falta grave antes mencionada, por no haberse presentado el Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, considera que hubo abuso de poder disciplinario de la demandada, al no haberse demostrado perjuicio económico, agregando que existe una exageración en la sanción por la falta cometida; todo ello, se origina al haber incurrido en infracción normativa de las normas denunciadas, razón por la que el recurso de casación deviene en ***fundado***.

Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

IV. DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] mediante escrito presentado el cinco de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento ochenta a doscientos siete; en

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

CASACIÓN LABORAL N° 22968-2018

LIMA SUR

Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y dos; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento siete a ciento veintidós, que declara **infundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante [REDACTED] sobre **Reposición laboral y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

Ejmr/kabp

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE MOD. CORPORATIVO LABORAL SJM
EXPEDIENTE : 00022-2017-0-3001-JR-LA-01
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : HUAMANI LEYVA CARLOS HERMINIO
ESPECIALISTA : CARMEN ROJAS ZAVALA
DEMANDADO : C [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

Señor Juez:

En cumplimiento de mis funciones informo a Usted, que por disposición del área de administración del Módulo Corporativo Laboral a partir del 29 de setiembre de 2021 la suscrita ha sido asignada al AREA DE TRAMITE, precisándose además, que a la suscrita se le otorgo 7 días de vacaciones, del 11 al 17 de octubre de 2021 y asume los pendientes en las cuatro secretarías de los Juzgados de Paz Letrados y de los dos Juzgados Especializados, los mismos que venían siendo tramitados por el anterior secretario Cristhian Peralta García, procediendo en la fecha atender el escrito pendiente de fecha 25 de agosto de 2021. Es todo lo que informo, para los fines de ley.

San Juan de Miraflores, 18 de octubre de 2021

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

San Juan de Miraflores, dieciocho de octubre
Del año dos mil veintiuno

Con la razón que antecede: Téngase presente; y **DADO CUENTA:** Proveyendo el Escrito Nro. 12059-2021 de fecha 25 de agosto de 2021 que contiene Casación (NLPT) N° 22968-2018-S-2°SDCST-CS-CIAL¹: Téngase por recibidos los presentes actuados provenientes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica; Estando al contenido de la **Resolución de fecha 15 de julio de 2021**, que declaro **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED] **CASARON** la sentencia de vista de fecha 16 de mayo de 2018 y **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha 24 de noviembre de 2017, que declaro infundada la demanda: **CUMPLASE LO EJECUTORIADO**; en consecuencia: **ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE y REMITASE** los actuados al **ARCHIVO CENTRAL** de esta Corte Superior de Justicia.

AVOCÁNDOSE a la presente causa el Magistrado que suscribe e INTERVINIENDO la Especialista Legal que da cuenta por disposición superior.

NOTIFIQUESE.-

¹ Déjese anotado que el expediente es recepcionado sólo por sistema, con la finalidad de proveer el escrito pendiente en forma remota, previa reasignación por el área de sistema y autorización del área de Administración del Módulo Laboral.