



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“DESPIDO FRAUDULENTO – SENTENCIA CASACIÓN N° 23780-2018- LA
LIBERTAD – DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTORES : Bach. GARCÍA ROMERO, FRESIA ARACELLY.
Bach. DA SILVA SOCA, MARÍA ISABEL XIOMARA.**

ASESOR : Mag. ARISTO WILBERT, MERCADO ARBIETO.

San Juan Bautista – Maynas - Loreto – Perú

2022

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto Público el día 05 de agosto del año 2022, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. JOSE NAPOLEON JARA MARTEL


Presidente del Jurado


Mag. THAMER LOPEZ MACEDO

Miembro del Jurado


Mag. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA

Miembro del Jurado


Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO

Asesor

DEDICATORIA

A Dios,

A la Universidad Científica del Perú,

A nuestros padres por su apoyo incondicional en el transcurso de nuestros estudios universitarios.

Las Autoras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos dado la vida, la salud, el conocimiento y la oportunidad de estar rodeadas de las personas que más queremos en este mundo, como son nuestros seres queridos, quienes con sus consejos han sabido orientarnos en este largo camino de la vida.

A nuestros maestros, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado en ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos.

Las Autoras

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 318 del 01 de agosto de 2022, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. Jose Napoleon Jara Martel Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieta**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 18:30 horas del día **Viernes 05 de agosto del 2022** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado para escuchar, la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: **"DESPIDO FRAUDULENTO, SENTENCIA CASACION N° 23780-2018-LA LIBERTAD. DEBIDA MOTIVACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES"**.

Presentado por las sustentantes:

**MARIA ISABEL XIOMARA DA SILVA SOCA
FRESIA ARACELLY GARCIA ROMERO**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogada**

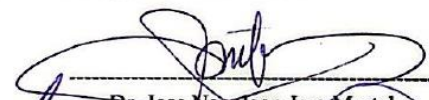
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las mismas que fueron respondidas de forma: *basicamente satisfactoria*


El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:


La Sustentación es:

Aprobaron por Mayoría

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.


Dr. Jose Napoleon Jara Martel
Presidente


Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro


Mag. Miguel Angel Villa Vega
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19 – 20
 Aprobado (a) Unanímidad : 16 – 18
 Aprobado (a) Mayoría : 13 – 15
 Desaprobado (a) : 00 – 12

Contáctanos:

Iquitos – Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Filial Tarapoto – Perú
42 – 58 5638 / 42 – 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

**“DESPIDO FRAUDULENTO – SENTENCIA CASACIÓN N° 23780-2018- LA
LIBERTAD – DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES”**

De los alumnos: **FRESIA ARACELLY GARCÍA ROMERO Y MARÍA ISABEL
XIOMARA DA SILVA SOCA**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas,
pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un
porcentaje de **10% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 06 de Junio del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

RESUMEN

El presente análisis jurídico, es elaborado en base a un importante caso resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento. **Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales en el proceso sobre Reposición por despido fraudulento: en cuanto a que se sostiene que la Resolución de vista adolece de una debida motivación a las resoluciones judiciales en cuanto esta Sala omite realizar un análisis tanto normativo como probatorio y, por ende, comete presuntamente varias infracciones normativas.** Teniendo como antecedentes diversos criterios expresados por la Corte Suprema, asimismo tenemos al II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 2014 y al Pleno Jurisdiccional Distrital De Arequipa En Materia Laboral del año 2018, en el presente caso ha quedado demostrado si bien estaríamos frente a un aparente caso de despido fraudulento, para ello debe configurarse con una serie de requisitos, de las cuales no se cumple ninguno, por lo que el despido, en el presente caso, es por causa justa. Este recurso extraordinario de casación tiene como **objetivo** resolver la **controversia**, resolviendo la cuestión jurídica objeto de control consistente en determinar si en la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descanse o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto. **Material y Métodos;** se empleó una ficha de análisis de documentos, analizando una muestra consistente en la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD, utilizando el Método tipo de investigación fue Cualitativo, nivel Descriptivo y diseño de no experimental ex post facto. En el **Resultado**, la Sala Suprema, declara **Fundado** el recurso casación interpuesto por la demandada CARTAVIO S.A.A., en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos

treinta y siete; y actuando en sede de instancia; REVOCARON la Sentencia apelada contenida en la resolución, que declaró fundada la demanda. Asimismo, en el presente caso la resolución de vista produjo la vulneración al derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República es quien resuelve y se encarga de motivarla su decisión de manera correcta y conforme a ley.

Palabras claves: Despido fraudulento, derecho laboral, debida motivación a las resoluciones judiciales, despido por causa justa, reposición.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	7
ÍNDICE	9
CAPÍTULO I	14
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. MARCO REFERENCIAL	19
2.1.1. Antecedentes de la investigación	19
II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2014)	19
¿Cuáles son los supuestos del despido fraudulento? (PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL DE AREQUIPA EN MATERIA LABORAL 2018).....	21
Jurisprudencia Constitucional	22
Resolución N.º 01564-2005-PA/TC- Despido fraudulento – Caso Eugenio Ccarita – Derecho al trabajo	22
Resolución N.º 0206-2005-PA/TC - Despido fraudulento – Caso César Antonio Baylón Flores – Derecho al trabajo	22
2.1.3 Sentencias de la Corte Suprema	22
Elementos objetivos para determinar si la renuncia fue coaccionada por el empleador [Exp. 15470-2018].....	22
Faltas graves imputadas al trabajador constituyen hechos falsos si no se precisan circunstancias de la acusación [Cas. Lab. 1099-2015, Lima Norte].....	23

Suprema establece requisitos para la configuración de un despido fraudulento [Cas. Lab. 2228-2016, Lima]	24
Anulan sentencia que declaró existencia de «despido incausado» cuando se demandó «despido fraudulento» [Cas. Lab. 3630-2017, Lambayeque]	24
Se vulnera la debida motivación si se confunden los efectos del despido fraudulento con el arbitrario [Cas. Lab. 19677-2016, Cusco]	25
¿La proporcionalidad es un criterio para analizar en el despido fraudulento? [Cas. Lab. 17160-2017, Tacna].....	26
Despido será fraudulento si se imputan faltas genéricas, aunque consten en el reglamento interno [Exp. 22793-2017]	26
Acusación contra trabajador procesado por llevarse bienes de la empresa fue retirada por el fiscal, ¿procede su despido? [STC 00621-2012-PA]	27
Valoración distinta de la misma documentación por dos administraciones sucesivas no justifica despido [STC 02335-2013-PA]	28
Negligencia en las labores justifica despido, aunque no ocasione perjuicio económico al empleador [Cas. Lab. 11950-2015, Junín]..	29
¿Se presume estado de ebriedad del trabajador si se niega a pasar dosaje etílico? [Cas. Lab. 3727-2018, Moquegua]	29
No basta perjuicio económico para que proceda despido, debe valorarse antecedentes disciplinarios del trabajador [Cas. Lab. 3263-2018, Tacna]	30
Despido fraudulento: cese de trabajador que no asistió a laborar por haber sido trasladado sin justificación [Cas. Lab. 256-2017, Lambayeque]	30

Trabajador retiró un par de botas de la empresa para su hijo, ¿procede despido por apropiación indebida de bien? [Cas Lab 12198-2018, La Libertad].....	31
Diferencias entre «inasistencias injustificadas» y «abandono de trabajo» [Cas. Lab. 2228-2016, Lima].....	32
2.1.3 Tesis de Investigación.....	33
2.1.4. Evolución Normativa de Despido Fraudulento	37
2.2 Bases Teóricas (definiciones conceptuales).....	38
2.2.1. Definición de despido	38
2.2.2. Características del despido	40
2.2.3. Causas en el despido	40
2.2.4. Clasificación de despido.....	41
2.2.5. Procedimiento del despido	43
2.2.6. Despido fraudulento	43
2.2.7. Supuestos para la Configuración del despido fraudulento ...	45
2.2.8. Causas del Despido Fraudulento	45
2.2.9. Falta grave.....	47
2.2.10. Debida motivación de las resoluciones.....	48
2.2.11. Infracción normativa	49
2.3 Bases Legales	49
2.4 Definición de Términos Básicos.....	52
2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	53
2.5.1 PROBLEMA GENERAL.....	53
2.5.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	53
2.6 OBJETIVOS.....	54
2.6.1 GENERAL	54

2.6.2 ESPECÍFICO	54
2.7 VARIABLE.....	55
2.7.1 INDEPENDIENTE.....	55
2.7.2 DEPENDIENTE	55
2.8 SUPUESTOS	56
2.8.1 GENERAL	56
2.8.2 ESPECÍFICO	56
CAPÍTULO III.....	59
3.1 METODOLOGÍA.....	59
3.2 MUESTRA	59
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
3.3.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	60
3.3.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS	60
3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	60
3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO	61
3.6 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.....	61
CAPÍTULO IV.....	62
RESULTADOS.....	62
CAPÍTULO V.....	72
DISCUSIÓN	72
CAPÍTULO VI.....	78
CONCLUSIONES	78
CAPÍTULO VII.....	80
RECOMENDACIONES	80
CAPÍTULO VIII.....	82
BIBLIOGRAFÍA	82

ANEXOS	85
ANEXO N°01	86
MATRIZ DE CONSISTENCIA.	86
ANEXO N°02	94
PROYECTO LEY.....	94
ANEXO N°03	99
CASACIÓN.....	99

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Por lo general, se ha visto que la mayoría de los casos de despido es por diferencias entre el empleador y el trabajador. En cuanto a esto, depende mucho de las justificaciones para despedir para que sea considerado un despido por causa justa, ya que, se ve que realmente se cometen faltas y abusos en cuanto a la forma y motivos para despedir a un trabajador, dando como origen al despido arbitrario que comprende el despido fraudulento.

Este tema del despido fraudulento, se podría decir que es relativamente nuevo. Con el paso del tiempo, y gracias a la intervención del Tribunal Constitucional en la producción de sentencias tan relevantes como la recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso Telefónica), o como las dictadas en los expedientes N° 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco) y el N° 0206-2005-PC/TC (Caso César Baylon Flores), es que se estableció una nueva tipología de despido con la finalidad de tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores. De ese modo es que surgen el despido incausado y el despido fraudulento como dos nuevas categorías de despidos que podían acceder a la protección procesal de eficacia restitutoria, con lo cual, en la práctica, fueron equiparados con la figura del Despido Nulo en cuanto a sus efectos.

Nosotras tenemos conocimiento que uno de los temas más discutidos dentro del Derecho del Trabajo es acerca del despido como una forma de extinción del contrato de trabajo, pero surge la interrogante de por qué esta es concebida de

esta manera, y la razón radica en que dentro de esta figura se puede materializar los límites que se impone al poder del empleador en el seno de una relación de índole laboral. El contrato de trabajo es un vínculo obligacional entre dos personas para la prestación de un servicio y su retribución respectiva (remuneración), pero también es un centro de ejercicio del poder privado del empleador sobre la actividad laboral del trabajador, ya que, al ser una relación de dos, el empleador es el que tiene el poder sobre el trabajador. Y como ya lo habíamos señalado líneas anteriores, muchas veces, vamos a ver que, estos contratos fenecen o se extinguen por causas justificadas o injustas, las cuales, si se demuestran que son despidos fraudulentos estarían vulnerándose muchos derechos laborales que también se encuentran reconocidos en nuestra constitución política peruana.

En el presente trabajo los autores realizamos un análisis exegético de la Casación N° 23780-2018 La Libertad, en sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los fundamentos décimo primero, décimo segundo, décimo tercero y décimo quinto, de la citada sentencia casatoria son las que consideramos los fundamentos destacados de la misma, pues los jueces supremos analizan una presunta infracción normativa del literal a) del artículo 25°, 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR. Asimismo, al no estar resuelto y no

haberse respetado ni analizado bien los medios probatorios presentados por la parte demandada y al analizar de manera errónea los presupuestos para la configuración del despido fraudulento en el presente caso, no solo se estaría vulnerando la garantía del debido proceso, sino también a la debida motivación de las resoluciones judiciales, las cuales aparentemente no se ven motivadas ni respetadas conforme a Ley. Está de más señalar que el debido proceso se encuentra relacionado de manera íntima con el derecho a la motivación, consagrado por el inciso 5) del artículo 139° de la Carta Política del Perú, por el cual se garantiza a las partes involucradas en la controversia el acceso a una respuesta del juzgador que se encuentre adecuadamente sustentada en argumentos que justifiquen lógicamente y razonablemente, en base a los hechos acreditados en el proceso y al derecho aplicable al caso, la decisión adoptada, y que, además, resulten congruentes con las pretensiones y alegaciones esgrimidas por aquellas dentro de la controversia. Por lo que, se debe concebir el proceso como un medio para resolver conflictos y no como un fin en sí mismo.

Planteamiento del problema. ¿En la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descanse o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto? ¿La sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales? ¿En la presente Casación N ° 23780-

2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor? ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor? ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor?; encontrándose como **antecedentes numerosas** sentencias de la Corte Suprema de la República y Plenos Casatorios Laborales, que en todos estos años ha recogido criterios jurisprudenciales en relación con el despido fraudulento; además de un abundante estudio doctrinario sobre el tema que ahora nos ocupa. La **importancia** de este trabajo radica en que el tema de que el despido fraudulento es uno de los temas más tocados hoy en día, y que consideramos que se debe tener muy en cuenta los requisitos y características que debe cumplir para su configuración, sino, estaríamos alegando algo que para nosotros está mal, pero que en realidad constituye un despido por causa justa, y la idea es emplear de manera correcta las normas y establecer criterios específicos para poder mejorar la aplicación de las normas.

En función a estas fundamentaciones, el desarrollo de este trabajo de investigación se encuentra justificado en el análisis y estudio de criterios y principios empleados por la Corte Suprema de la República, en este caso en concreto, que confirman su propia doctrina jurisprudencial, en el sentido de concebir el proceso no como un fin en sí mismo, sino como un medio para resolver conflictos de intereses y siendo el despido fraudulento uno de los temas

más relevantes en el Derecho al Trabajo, siendo el **objetivo principal** de esta investigación llegar a determinar si en la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descanse o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto, determinar si en la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor, determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor y determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO REFERENCIAL

2.1.1. Antecedentes de la investigación

II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2014)

El presente Pleno refiere acerca del despido arbitrario en el Tema 03, en las cuales concluye en lo siguiente:

“Tema N° 03: Tratamiento Judicial Del Despido Incausado Y Despido Fraudulento: Aspectos Procesales Y Sustantivos

3.1. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad: Al amparo de la Ley N° 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2. ¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad: El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto «Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, ésta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles.

3.3. ¿Cuáles son las pretensiones que pueden plantearse y acumularse en un proceso de reposición?

El Pleno acordó por unanimidad: En aplicación de la Ley N° 26636, las pretensiones de impugnación de despido incausado o despido fraudulento pueden acumularse a cualesquiera otras pretensiones, bajo las formas que prevé el artículo 87 del Código Procesal Civil, y serán tramitadas en la vía proceso ordinario laboral, de conformidad con el literal a) del numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas

en la vía del proceso abreviado laboral; mientras que, si son acumuladas a otras pretensiones distintas a aquélla, serán de conocimiento del juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.4. ¿Puede incluirse el monto de las aportaciones no realizadas a los sistemas de seguridad social como parte del quantum indemnizatorio en una demanda de indemnización por daños y Perjuicios, planteada como consecuencia de un despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad: Sí, Las aportaciones a los sistemas de seguridad social público o privado, no realizadas con motivo del despido incausado o despido fraudulento, podrán ser incluida y como criterio de cálculo del monto indemnizatorio en una demanda de indemnización por daños y perjuicios.”

¿Cuáles son los supuestos del despido fraudulento? (PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL DE AREQUIPA EN MATERIA LABORAL 2018)

CONCLUSIÓN: En consecuencia, la conclusión plenaria por mayoría, en este tema es el siguiente:

El análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, se debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude.

Jurisprudencia Constitucional

Resolución N.º 01564-2005-PA/TC- Despido fraudulento – Caso Eugenio

Carita – Derecho al trabajo

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 (FJ 6).

Resolución N.º 0206-2005-PA/TC - Despido fraudulento – Caso César

Antonio Baylón Flores – Derecho al trabajo

El despido fraudulento se configura cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (FJ 8).

2.1.3 Sentencias de la Corte Suprema

Elementos objetivos para determinar si la renuncia fue coaccionada por el empleador [Exp. 15470-2018]

Fundamento destacado: Décimo octavo.- Por consiguiente, este Colegiado Superior aprecia tres elementos objetivos por el cual se podrá apreciar la constitución de un acto coactivo para suscribir la carta de renuncia del empleador, esto es, el condicionamiento del pago de los beneficios sociales a la suscripción de la renuncia (señalada por la Sub

Gerente del Área, Diana Carolina Utia Calampa, y reafirmada por la parte demandada dentro de su recurso de apelación, a fojas 197 a 198) ya elaborada por la parte empleadora, la constitución de una posterior sanción mayor por falta grave si no procede a la suscripción de la renuncia (formulado por el Jefe de Personal, Fernando Miyashiro) y la orden coordinada de solamente extinguir la relación laboral sin optar por otra alternativa menos gravosa; con el cual no resulta creíble que la suscripción de la renuncia se haya realizado por una propia voluntad o libertad de liberarse de sus obligaciones laborales.

Faltas graves imputadas al trabajador constituyen hechos falsos si no se precisan circunstancias de la acusación [Cas. Lab. 1099-2015, Lima Norte]

Fundamento destacado: Octavo. - [...] El documento citado no genera convicción acerca de la falta grave imputada, ya que resulta genérica en el relato de los hechos que presuntamente habrían acontecido y no aportada prueba que respalde ese informe. De otro lado, forma parte de la falta grave acusada el descuido en que habría incurrido el demandante, respecto a los implementos de trabajo en perjuicio de la empresa; sin embargo, no se precisa en qué circunstancias ocurrió el descuido alegado como tampoco menciona cómo ocurrieron los hechos, cuál fue el perjuicio irrogado a la demandada y las pruebas que acreditan esa falta grave.

Décimo: Conforme a lo detallado precedentemente, en el caso del accionante se ha figurado un despido fraudulento que amerita su reposición

al empleo, puesto que las faltas graves imputadas constituyen hechos falsos que no provienen de una acción debidamente sustentada.

Suprema establece requisitos para la configuración de un despido fraudulento [Cas. Lab. 2228-2016, Lima]

Fundamento destacado: [...] De lo descrito, se infiere que, para la configuración de un despido fraudulento, existen una serie de requisitos que deben presentarse y analizarse en virtud de lo actuado al interior del proceso, siendo ello así, debe tenerse en cuenta que debe concurrir, los siguientes elementos: a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b) Se 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) La fabricación de pruebas.
[...]

Anulan sentencia que declaró existencia de «despido incausado» cuando se demandó «despido fraudulento» [Cas. Lab. 3630-2017, Lambayeque]

Fundamento destacado.- Décimo: Tomándose en cuenta lo descrito precedentemente, tenemos que sin mayor desarrollo de lo establecido por el actor como principal pretensión “reposición por despido fraudulento”, la instancia de mérito ha confirmado la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda interpuesta por el accionante Javier Horacio Velásquez García sobre desnaturalización de contratos y despido fraudulento, ordenando además la reposición a su mismo puesto de trabajo, con la

precisión de que se trata de un despido incausado y no fraudulento, como se ha consignado en el fallo de primera instancia.

Sobre el particular, es necesario señalar que la congruencia procesal se establece entre la resolución o sentencia, en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio, de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Por lo tanto, resulta evidente la vulneración del principio de congruencia procesal y consecuentemente del deber de motivación de las resoluciones, toda vez que no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal el despido fraudulento, el Colegiado Superior confirmó dicho extremo; sin embargo, debió en mérito a sus facultades anular la sentencia recurrida, a efectos de que el Juzgador emita un nuevo fallo, por cuanto se evidencia el error material en los fundamentos sobre los cuales se sostiene la sentencia, dado que el despido incausado no forma parte del petitorio de la demanda ni de los puntos controvertidos desarrollados tanto en el proceso como en la sentencia apelada.

Se vulnera la debida motivación si se confunden los efectos del despido fraudulento con el arbitrario [Cas. Lab. 19677-2016, Cusco]

Sétimo: Solución al caso concreto: [...] De otro lado, se advierte que el Colegiado Superior desconoce los efectos del despido fraudulento y el despido arbitrario, puesto que; mientras el despido arbitrario tiene un efecto resarcitorio por el daño causado, ya que contempla la posibilidad de que al acreditarse este, el trabajador pueda percibir el pago de una indemnización

equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otra parte, el despido fraudulento tiene un efecto restitutorio, que consiste en la opción que tiene el trabajador de retornar a su empleo (reposición) de acuerdo con la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

¿La proporcionalidad es un criterio para analizar en el despido fraudulento? [Cas. Lab. 17160-2017, Tacna]

Fundamento destacado. - Décimo cuarto: Este Colegiado Supremo considera que el sentido correcto de interpretación del artículo 25 inciso a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para la determinación de la gravedad y de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto cuya comprobación de la misma debe ser objetiva.

Despido será fraudulento si se imputan faltas genéricas, aunque consten en el reglamento interno [Exp. 22793-2017]

Fundamento destacado: **Vigésimo Quinto.** Por consiguiente, al reiterarse que las imputaciones realizadas por el empleador se han sujetado en infracciones demasiado abiertas y bajo responsabilidades que no han

podido ser delimitadas dentro del presente proceso, al no contar con protocolos o determinación de las obligaciones mínimas que ha debido realizar la parte demandante dentro del cargo asignado; nuevamente no se advierten elementos objetivos por el cual se pueda acreditar la constitución de faltas graves contemplados en el inciso a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Acusación contra trabajador procesado por llevarse bienes de la empresa fue retirada por el fiscal, ¿procede su despido? [STC 00621-2012-PA]

Fundamento destacado: 3.3.6. Conforme a lo expuesto en los fundamentos precedentes, queda claro que de determinarse en el presente proceso la inexistencia de los hechos imputados al recurrente, se habría incurrido en un despido fraudulento y correspondería la reposición como medida que garantice la “adecuada protección contra el despido arbitrario”, reconocida en el artículo 27° de la Constitución. En tal sentido, a fojas 298 de autos obra el auto de sobreseimiento expedido por el Juzgado Penal Unipersonal de Ascope, en el que se resuelve declarar fundado el requerimiento fiscal y se tiene por retirada la acusación fiscal contra el acusado Álex Antonio Canto Díaz, por el delito contra el patrimonio, en la modalidad de hurto agravado, en grado de tentativa, en agravio de la empresa Cartavio S.A.A.

3.3.7 Por tanto, habiendo sido posible evidenciar que el acto de despido realizado por la empresa demandada tuvo como único sustento y causa una

conducta atribuida al recurrente sobre la base del Informe N.º 25-06/10-SUP-FFE, cuya posibilidad de comisión ha sido descartada incluso en la vía penal, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido fraudulento, violatorio del derecho constitucional al trabajo del demandante, reconocido en el artículo 22º de la Constitución.

Valoración distinta de la misma documentación por dos administraciones sucesivas no justifica despido [STC 02335-2013-PA]

Fundamento destacado: 12. Según lo mencionado y en relación con los hechos del caso, de autos se advierte que en la **Carta 0007-2011-GRC/GA/ORH** se imputó a la demandante que, según el artículo 9 del Reglamento Interno de Trabajo, la entrega de información falsa debía ser sancionada con el despido. Al respecto, debe resaltarse que la demandante en ningún momento ha presentado información falsa, ya que no existe medio probatorio alguno que acredite que la documentación proporcionada no fuera concordante con la realidad. Lo que en este caso ha ocurrido es que dos administraciones sucesivas de la municipalidad han valorado, de manera distinta, la misma documentación. La distinta percepción sobre los documentos ofrecidos, sin embargo, no puede generar que se desconozca el derecho de señora Myriam Renee Cruz Mejía, más aún si su acceso a la plaza para el concurso fue reconocido conforme a un acto de la misma entidad, ya que, como consta a fojas 12, la demandante fue contratada bajo la modalidad de servicio específico [...].

Negligencia en las labores justifica despido, aunque no ocasione perjuicio económico al empleador [Cas. Lab. 11950-2015, Junín]

Fundamento destacado: Décimo Primero: Atendiendo a lo expuesto en el fundamento que antecede, es preciso indicar que la norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo cual sí se ha acreditado en autos, puesto que en las cartas de preaviso y de despido cursadas al accionante se ha determinado claramente cuáles son las infracciones atribuidas a la conducta del trabajador, regulada como negligencia en el ejercicio de funciones, conforme está estipulado en el inciso j) del artículo 81° del Reglamento Interno de Trabajo ya citado y en el Manual de Políticas de Microempresa (que corre de fojas quinientos sesenta y seis a quinientos ochenta y nueve), además de haberse establecido cómo se produjeron las faltas, lo cual dio lugar al despido del actor, por lo cual corresponde declarar fundada la causal denunciada.

¿Se presume estado de ebriedad del trabajador si se niega a pasar dosaje etílico? [Cas. Lab. 3727-2018, Moquegua]

Fundamento destacado: Décimo. [...] Es en este contexto que la Sala Superior incurre en una infracción, puesto que, no ha meritado la existencia de los hechos, la falta de improbanza de la fabricación de pruebas, la negativa del actor de someterse a pasar un dosaje etílico y la

especial naturaleza de las labores que desempeñaba el actor, todo ello, permite concluir que la falta imputada se ha dado en un procedimiento que no puede ser acusado de fraudulento, cuando menos no se encuentra acreditada dicha condición en el presente proceso, contrario a ello, la especial naturaleza de las funciones del demandante demuestran que era viable aplicar una sanción tan drástica como el despido, circunstancia que no ha podido ser desvirtuado en el desarrollo del proceso.

No basta perjuicio económico para que proceda despido, debe valorarse antecedentes disciplinarios del trabajador [Cas. Lab. 3263-2018, Tacna]

Fundamento destacado: Décimo Quinto [...] De lo antes expuesto se advierte, que, si bien el empleador está facultado para imponer sanciones diferentes por un mismo hecho, sin embargo, ello debió efectuarse teniendo en cuenta no sólo el monto condonado indebidamente, sino también la gravedad de la falta cometida, la categoría y los antecedentes disciplinarios del trabajador; ya que de no hacerlo se vulneraría el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Despido fraudulento: cese de trabajador que no asistió a laborar por haber sido trasladado sin justificación [Cas. Lab. 256-2017, Lambayeque]

Fundamento destacado: Vigésimo primero.- De los fundamentos expuestos, no se encuentra justificado el despido de la demandante, por la causal tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° de la norma invocada, expresado por la parte demandada, toda vez que no se configuró su comprobación objetiva en el procedimiento, la cual debe ser bajo prueba idónea que demuestren de forma indubitable el referido abandono; por el contrario, se corrobora la mala fe de la demandada y el ánimo perverso, auspiciado por el engaño, evidenciándose un actuar doloso y lesivo de derechos fundamentales, a efectos de calificar como abandono de trabajo, un hecho consecuente a su actuación omisiva, como el de no comunicar oportunamente los hechos a los trabajadores, y optar por cerrar las puertas de la empresa, con el silente transcurso de los días, a efectos de obligar la concurrencia inconsulta de los trabajadores a un lugar distinto del que prestaron sus labores.

Trabajador retiró un par de botas de la empresa para su hijo, ¿procede despido por apropiación indebida de bien? [Cas Lab 12198-2018, La Libertad]

Fundamento destacado: Octavo.- La parte demandada sustenta su causal, expresando que no se ha interpretado adecuadamente los presupuestos que configuran la comisión de una falta grave que supone la extinción del vínculo laboral (despido), en relación a la apropiación consumada o frustrada de bienes del empleado, para beneficio del propio trabajador o de terceros, toda vez que, se apropió de indebidamente de un par de zapatos de seguridad, para favorecer a un tercero, su hijo y no para

el normal y adecuado desempeño de sus labores, pues, el otorgamiento de zapatos de seguridad cumplen una finalidad.

Diferencias entre «inasistencias injustificadas» y «abandono de trabajo» [Cas. Lab. 2228-2016, Lima]

Fundamento destacado: Décimo cuarto. - i) Se ha imputado la falta tipificada en el literal h) 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; sin embargo, no ha reparado que dicho dispositivo prevé dos supuestos diferenciados, como son: abandono de trabajo e inasistencias injustificadas.

ii) Para la configuración de estos supuestos se requiere que el trabajador no asista al centro de labores, en el caso del abandono, mientras que, en el caso de las inasistencias se requiere que estas no hayan sido justificadas.

iii) Necesidad de cuantificar las inasistencias del trabajador y la periodicidad de las mismas, a efectos de determinar cuándo se produce el abandono o la inasistencia injustificada.

iv) El abandono se produce cuando las ausencias superan los tres (3) días consecutivos, o cuando se produzca en cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) en un periodo de ciento ochenta días calendario.

v) En el caso de las inasistencias injustificadas se debe demostrar el “*animus infringendi*” por parte del trabajador para ausentarse del centro de labores. [...]

Al haberse establecido que se ha confundido dos supuestos jurídicos distintos: abandono e inasistencia injustificada, así como, no encontrarse acreditado que el mismo supere los tres (3) días que precisa el inciso h) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no puede imputarle la existencia de la falta grave invocada; en consecuencia, la falta de configuración de las imputaciones permite evidenciar que al no existir dicha falta, no puede haber causal de despido por no haber superado el supuesto de cuantificación establecido en dicho articulado.

2.1.3 Tesis de Investigación

(Lavi Tejada, 2016) en su Tesis para optar el título de abogado, titulado “Efecto restitutorio del pago de las remuneraciones devengadas como consecuencia de la reposición en la jurisdicción laboral”, la misma que se ha desarrollado y con la finalidad de dar solución a los conflictos que surgen en la actualidad a nivel judicial con respecto al pago de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos mediante las distintas categorías de despido. El pago de las remuneraciones y el despido son temas muy importantes en la legislación laboral y sobre los cuales han surgido muchas modificaciones a través de la jurisprudencia

del Tribunal Constitucional. Sin embargo, considero que los últimos pronunciamientos de la Corte Suprema se encuentran vulnerando el derecho a la remuneración de los trabajadores repuestos. Por ello, la presente investigación dará los alcances conceptuales de la naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas para determinar si corresponde o no el pago de las mismas a los trabajadores repuestos. Llegando a la conclusión que, sobre la evolución del TUO del D.L 728-LPCL- luego de la intervención del Tribunal Constitucional al determinar que parte de su contenido vulneraba el derecho constitucional al trabajo. Asimismo, consideramos que 19 años después de la emisión del TUO del D.L 728-LPCL- los jueces laborales no pueden ignorar la evolución por la que ha pasado la figura del despido y la tutela restitutoria, al aplicar literalmente el artículo 40° del TUO del D.L 728-LPCL. Esta tesis es presentada para optar el título profesional de Abogado en la Facultad de Derecho de la Universidad Ricardo Palma.

(Casabona Huamán, 2017) en su Tesis para optar el título de abogado, titulado “Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del Poder Judicial del Distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del Periodo 2014-2017”. La presente investigación, tuvo como objetivo principal: Analizar cómo se realizó la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017; y como objetivos específicos fue de identificar los criterios o parámetros propuesto por la doctrina, que pueden ser aplicados en la cuantificación

del daño moral por despido incausado-fraudulento; así como conocer la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento, en el del distrito de La Merced provincia Chanchamayo, del periodo 2014-2017. Los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva, utilizando la tabla de XII frecuencia, el grafico de barras, gráficos de frecuencia y tendencias. Al final de la investigación, se logró identificar los 18 criterios o parámetros propuesto por la doctrina; se conoció que la forma en que los Jueces aplicaron los criterios o parámetros propuesto por la doctrina para la cuantificación del daño moral por despido incausado-fraudulento en el distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, fue variable debido a la tendencia creciente de la cantidad de aplicación de dichos criterios; así como, que en un 90% de la muestra, se aplicó en forma Mínima dichos criterios, teniendo en cuenta los 18 criterios o parámetros identificados; así también, se presentó resultados adicionales como que dicha tendencia se debe a la falta de estandarización de tales criterios o parámetros; finalmente, se analizó que la cuantificación del daño moral por, despido incausado-fraudulento se realizó de forma arbitraria e injusta por los Jueces del Poder Judicial del distrito La Merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017, debido a que los Jueces aplican de forma deficiente las reglas de la sana crítica, conjuntamente con la valoración equitativa y los criterios o parámetros.

(Palacios Valverde, 2018) en su Tesis para optar el título de abogado, titulado “Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional”. En la presente investigación se analizó de qué manera el acuerdo plenario del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre indemnización y remuneraciones devengadas afecta la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador que demanda su reposición por despido incausado y fraudulento en la jurisdicción laboral. Asimismo, se dilucidó la posibilidad de extender el pago de las remuneraciones devengadas previsto en el Art. 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral como consecuencia de la reposición por nulidad de despido para el trabajador que demanda en la jurisdicción laboral su reposición por despido incausado y fraudulento. En ese sentido, se estableció que la naturaleza de las remuneraciones devengadas y los conceptos indemnizatorios derivados de la comisión de un despido inconstitucional en perjuicio del trabajador poseen naturalezas distintas y atienden a diferentes tutelas de derechos, por lo que un trabajador que fue víctima de un despido incausado o fraudulento puede acumular a su pretensión de reposición el pago de las remuneraciones devengadas y/o la indemnización por daños y perjuicios.

(Huanayque Condori, 2018) en su Tesis para optar el título de abogado, titulado “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”. La presente investigación analiza

la continuidad argumentativa de los fallos del Tribunal Constitucional al momento de aplicar el despido fraudulento, para compararlos con lo resuelto por parte de la justicia ordinaria, desde los juzgados laborales hasta la Corte Suprema, evidenciando contradicciones en sus criterios, pues ante los mismos supuestos de despidos lesivos a los derechos fundamentales, entre ellos, el despido con vicio en la tipicidad sancionatoria o con inobservancia del debido proceso sustantivo, se restringe por parte del juez laboral su aplicación, mientras que el juez constitucional sí ha otorgado la tutela restitutoria. En la cual concluye: no es suficiente un criterio interpretativo restrictivo que limite la aplicación del despido fraudulento cuando existan “hechos inexistentes o “falsos”, con vicio de legalidad, con fabricación de prueba, o con vicio en la voluntad del trabajador”, pues no son criterios taxativos. Por lo contrario, es recomendable que el juez laboral observe el escenario jurisprudencial establecido por el Tribunal Constitucional en la aplicación del despido fraudulento, para sí adoptar un criterio amplio de aplicación del despido fraudulento frente a diferentes supuestos que son lesivos a sus derechos fundamentales, con la finalidad otorgar una adecuada protección frente al despido fraudulento y proteger al trabajador de los actos arbitrarios.

2.1.4. Evolución Normativa de Despido Fraudulento

La figura del despido fraudulento fue creada por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en el año 2002, con motivo de un caso en el que una

trabajadora solicitaba su reposición por haber sido obligada a firmar una carta de renuncia (STC Exp. N° 00628-2001-AA/TC, 2002).

En nuestro país el régimen de regulación del despido sufrió un cambio intenso con el paquete de normas laborales flexibles de la década de los 90. A partir de allí se dejó en manos del empleador la licencia de despedir de modo arbitrario al trabajador y, como requisito para dicho actuar, la obligación del pago de una indemnización tarifada.

En efecto, el montaje normativo para la habilitación legal del despido arbitrario estuvo conformado, esencialmente para el régimen laboral de la actividad privada, por el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728 que establecía que es arbitrario el despido en el que “no se expresa causa o no se puede demostrar está en juicio”. A su vez, y acorde con ello la Constitución de 1993 estableció en su artículo 27°, en forma de remisión legal, que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (CÁCERES PAREDES, s.f.)

2.2 Bases Teóricas (definiciones conceptuales)

2.2.1. Definición de despido

El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley (ARCE ORTÍZ, 2008, pág. 516)

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.

El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo (BLANCAS BUSTAMANTE, s.f., pág. 66)

El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo (BLANCAS BUSTAMANTE, s.f.)

Refiere (Lavi Tejada, 2016):

“El despido es una de las figuras que suscita mayor discusión en el derecho del trabajo regulador de una relación laboral, pues el despido como acto del empleador es determinante para que el trabajador quede desvinculado de su trabajo. El despido se conceptualiza como un acto unilateral y recepticio, se dice que es unilateral porque se materializa con el poder de decisión del empleador y es recepticio porque se hace efectivo solo cuando la comunicación del despido es recibida por el trabajador.” (pág. 34)

Para nosotros, es una de las figuras con más discusiones dentro del ámbito del derecho laboral o derecho al trabajo y la razón se debe a que cada vez más, se analiza si son suficientes las causales de despidos, si están justificados o si contravienen dicha naturaleza y son realmente causas fraudulentas, arbitrarias o nulas.

2.2.2. Características del despido

El despido, es una forma de extinción de la relación de trabajo conforme al art. 16 de la LPCL, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, que presenta, para (Montoya Melgar, 2013), las siguientes características:

1. Es un **acto unilateral** del empresario, por la sola voluntad de aquél, cuya eficacia se produce sin la voluntad del trabajador por ser irrelevante.
2. Es un **acto constitutivo**, por cuanto el empresario no se limita a proponer despido, sino que lo realiza directamente.
3. Es un **acto recepticio**, en cuanto a su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
4. Es un **acto que produce la extinción** contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato por circunstancias posteriores a su celebración (págs. 469-470).

2.2.3. Causas en el despido

(Blancas Bustamante, 2013) señala que se puede identificar tres grandes etapas frente a la protección del trabajador frente al despido, en función de la amplitud o intensidad de dicho poder del empleador para extinguir la relación laboral. Estas etapas son las siguientes: a) Despido: poder absoluto, b) Despido: poder limitado, c) Despido: poder excepcional. Dichas etapas han generado diversas fórmulas legislativas, donde su

concepción giró en torno al conflicto de dos principios-derechos: “Libertad contractual” del empleador, y “estabilidad en el empleo” del trabajador (pág. 82).

2.2.4. Clasificación de despido

De acuerdo con el tipo de despidos en la LPCL, encontramos 3:

- **Despido nulo**, el cual es un tipo de despidos por afectación de algunos derechos fundamentales, causales enumeradas en el art. 29 de LCPL, y la protección o consecuencia es restitutoria, es decir, se busca la reposición.
- **Despido arbitrario**, el cual es el despido sin expresión de causa o cuya causa no se puede probar en el proceso, y la protección o consecuencia es resarcitoria, es decir, se busca la indemnización.
- Y finalmente tenemos el **despido indirecto**, el cual es el despido producido por los actos de hostilidad realizados por el empleador, y la protección o consecuencia es resarcitoria, es decir, se busca la indemnización.

Posteriormente, continuando en la misma línea el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 de marzo del 2003 en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, la misma que prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despido arbitrario o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a Derechos Humanos, se generan

en los siguientes casos: a) despido nulo, b) despido incausado, c) despido fraudulento. A partir de esta sentencia se produjo una nueva clasificación de despidos, las mismas que en sus inicios fueron analizadas en sede constitucional de acuerdo con el caso concreto. Definimos a aquellos despidos de la siguiente manera:

“Despido Nulo: Cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su condición de participación en actividades sindicales, se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores, se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza religión, opción política, etc. Además, cuando se despide a la trabajadora por su estado de embarazo, por ser portador del sida y por razones de discapacidad”.

“Despido Incausado: Cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que justifique”

“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.”
(Lavi Tejada, 2016, págs. 49-50)

2.2.5. Procedimiento del despido

El procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la defensa. A fin de materializar el inicio del procedimiento de despido, el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Finalmente, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta, conforme las exigencias previstas en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo que se encuentra transcrito en el considerando décimo cuarto (CASACIÓN LABORAL N° 23780-2018-LA LIBERTAD, 2021, pág. 6).

2.2.6. Despido fraudulento

“(…) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa

faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad” (Toyama Miyagusuku, s.f., pág. 157)

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados.

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.

Se realiza mediante el engaño, sin las causales previstas en los artículos 2333 y 2434 del Decreto Supremo N° 003-97-TR los cuales están relacionadas a la capacidad y a la conducta del trabajador. El único propósito del Despido Fraudulento es despedir al trabajador inventando cualquier hecho no sujeto a la verdad (Casabona Huamán, 2017, págs. 46-47).

Conforme lo señala la Sentencia N° 976-2011-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco) *“aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era”*.

2.2.7. Supuestos para la Configuración del despido fraudulento

Para la configuración de un despido fraudulento, se debe acreditar los siguientes supuestos:

- a) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos,
- b) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, c) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño (CASACIÓN LABORAL N° 23780-2018-LA LIBERTAD, 2021, pág. 12).

2.2.8. Causas del Despido Fraudulento

(Casabona Huamán, 2017) refiere que el despido es fraudulento al momento en que se despide al trabajador, con ánimo perverso auspiciado por el engaño, contrarios a la verdad; con imputaciones inexistentes, falsos o imaginarios, atribuyéndole al trabajador una falta que no existe en la ley, vulnerando evidentemente el principio de tipicidad, así como cuando se extingue la relación laboral con vicio de la voluntad del trabajador y se fabrican pruebas (pág. 48).

- **Despidos con imputación de hechos inexistentes, falsos o imaginarios:** Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1001- 2001-AA/TC de fecha 22 de agosto del 2002; dicho despido se origina cuando, los hechos imputados al trabajador sobre una supuesta falta, ésta no fue demostrada, comprobada ni verificada, evidenciando así la irrealidad de tales hechos.
- **Despidos que violan el principio de tipicidad:** Al respecto (Blancas Bustamante, 2013), señala que se debe tener en cuenta la sentencia

emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1112-98- AT/TC de fecha 21 de enero de 1999, al señalar que el Principio de Tipicidad contenido en el literal “d” del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú; al establecer que los actos u omisiones tipificados como infracciones, deben estar establecidos en forma expresa e inequívoca; debiendo declararse como despido fraudulento cuando los hechos no están previstos en la ley como falta grave; así como también, ser despido por la acción de reclamo judicial de un derecho por parte del trabajador frente al empleador, conforme se estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 03680- 2009-PA/TC; también se incluye el despido, producto de una imputación que pese de ser aceptado por el trabajador, sin embargo, en juicio no se evidencia la gravedad de la falta, considerando tal despido como desproporcionado e irrazonable, conforme el Tribunal lo estableció en la sentencia emitida en el Expediente N° 1059-2009-PA/TC.

- **Despidos con vicio de la voluntad:** El Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia emitida en el Expediente N° 628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002, que tal despido se produce cuando el empleador obliga al trabajador a renunciar, configurando un despido arbitrario con vicio de la voluntad del trabajador, violentando sus derechos constitucionales (Valderrama Valderrama & Tovalino Castro, 2014, pág. 60).

- Despido con violación del principio de inmediatez: Es producto de la vulneración del Principio de Inmediatez, debido a que, si el empleador no sanciona oportunamente la falta grave cometida por el trabajador, se entiende que dicha falta fue perdonada por parte del empleador; por lo que, el despido es fraudulento cuando se despide al trabajador en forma extemporánea, pese de haber cometido una falta grave, reflejando una conducta maliciosa por parte del empleador (Blancas Bustamante, 2013, pág. 524)

2.2.9. Falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas (Blancas Bustamante, 2013, pág. 193)

El TUO de la LPCL establece que la falta grave es aquella infracción por el trabajador de los deberes esenciales del contrato de trabajo, al respecto, Arce señala que “Nótese, que el incumplimiento del trabajador no es de cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de los deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de la obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas laborales pactadas en el contrato suscrito con el empleador,

sino también las normas laborales que le son aplicadas esta relación jurídica (Arce Ortiz, 2013, pág. 518).

2.2.10. Debida motivación de las resoluciones

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales (EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC, 2010).

“[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2, 2007)

2.2.11. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

2.3 Bases Legales

Artículo 22 de la Constitución Política del Perú. El Trabajo.

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27 de la Constitución Política del Perú

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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 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.

Artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR

Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del

Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

Artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.”

Artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

“Artículo 54.- El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional. El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.”

Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Artículo 23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, ***incumbe al demandado*** que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral ***y la causa del despido.***

Artículo 57° Extinción de la relación laboral del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio. La relación laboral se extingue por fallecimiento del trabajador, renuncia voluntaria, finalización del contrato de trabajo, mutuo acuerdo, invalidez absoluta permanente, jubilación, destitución u otras causales determinadas por las disposiciones legales vigentes.

2.4 Definición de Términos Básicos

- 1. Despido.** El despido es la extinción de una relación laboral, cuando tiene origen en una decisión unilateral por parte del empleador.
- 2. Despido fraudulento.** Se produce cuando se despide a un trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla, formalmente, 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.

3. **Debido proceso.** Es el principio que garantiza que cada persona, disponga de determinadas garantías mínimas para el resultado de un proceso judicial transparente, toda vez que el imputado tiene derecho a nombrar un abogado de su libre elección y si no tiene se le nombrará un abogado público y además será escuchado por el Juez o también puede ejercer su derecho constitucional a guardar silencio.
4. **Debida motivación a las resoluciones judiciales.** El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.

2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.5.1 PROBLEMA GENERAL

¿En la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descanse o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto?

2.5.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿La sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante

la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales?

- b) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor?
- c) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor?
- d) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor?

2.6 OBJETIVOS

2.6.1 GENERAL

Determinar si en la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descanse o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto.

2.6.2 ESPECÍFICO

- a) Determinar si en la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se

realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales.

- b) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor.
- c) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor.
- d) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor.

2.7 VARIABLE

2.7.1 INDEPENDIENTE

Despido fraudulento

2.7.2 DEPENDIENTE

Infracción normativa procesal a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

2.8 SUPUESTOS

2.8.1 GENERAL

Sí constituye una causa de despido justa el quedarse dormido durante o después de la jornada de trabajo, más aún, en el presente caso faltaba que el trabajador realice las rectificaciones de su trabajo y el quedarse dormido se encuentra prohibido, de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, conforme se verifica del contenido de la carta de imputación de cargos y de despido, por lo que, el incumplimiento de dicha prohibición, calza dentro del supuesto contenido en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

2.8.2 ESPECÍFICO

- a) En la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento no se afectan el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales toda vez que se encuentra debidamente motivada al haberse analizado cada causal e infracción propuesta por el demandado, se analizaron los medios de prueba, se tomó en cuenta la

posición del demandado como el descargo del demandante y se analizaron los artículos correspondientes al despido por causa justa y despido fraudulento.

- b) En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad sí constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor, ya que la 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, esto incluye el mal comportamiento, las repetitivas situaciones de desobedecer lo que empleador mande a realizar y tomar decisiones por su propia cuenta, más aún, realizar actividades que sean incoherentes a la jornada laboral como lo es quedarse dormido en otro lugar que no sea su lado de trabajo.
- c) En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad no resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor, toda vez que las acciones del trabajador se encuentran previstas en las causales de despido por causa justa, no constituye despido arbitrario, por lo que no correspondería una reposición.
- d) En la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. sí se realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor, ya que la norma nos indica que el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43°

del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. El escrito se comunica por escrito al trabajador mediante carta (regulado en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR).

CAPÍTULO III

3.1 METODOLOGÍA

El tipo de investigación es **CUALITATIVA**, dado a que, la recolección, análisis y organización de los datos se van a realizar de manera conjunta, simultánea y teórica. (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

La presente investigación se enmarca en el nivel de investigación **DESCRIPTIVA**, debido a que no se realiza manipulación alguna de las variables. Asimismo, es descriptivo porque el procedimiento de recolección de datos facilitará recoger la información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de las variables. (Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

En cuanto al diseño de la investigación será **NO EXPERIMENTAL**

Será no experimental: porque no habrá manipulación de las variables; sino observación y análisis del contenido, el mismo que será objeto de estudio de acuerdo cómo se manifestó en su contexto natural, obteniendo datos que reflejen transparencia y una normal evolución. (Hernández, Fernández, & Batista, 2010)

3.2 MUESTRA

La muestra de estudio está constituida por el fallo de los Magistrados integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Corte Suprema de Justicia de La República recaída en la Casación N° 23780-2018 LA LIBERTAD, sobre despido fraudulento y otros, proceso ordinario - NLPT.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

3.3.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Mediante el análisis documental obtendremos la información sobre la Casación N° 23780-2018 – La Libertad.

3.3.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS

Con el propósito de conseguir la información general del marco teórico y la situación de la legislación, para las conceptualizaciones respectivas y el análisis de la sentencia asignada, las cuales es fin de este instrumento.

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

1. Se analizó la Casación N° 23780-2018 – La Libertad, sobre despido arbitrario.
2. Se efectuó la comparación entre los fundamentos de la Casación, con otras sentencias emitidas en anteriores procesos semejantes.
3. Posteriormente se efectuó la elaboración de los resultados encontrados.
4. Las recolecciones de datos fueron realizadas por los autores del método de caso.
5. La información fue procesada haciendo uso de la Constitución Política del Perú vigente (1993), normativa laboral, la Casación N° 23780-2018 – La Libertad.

3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Con la finalidad de asegurar la confiabilidad y credibilidad, minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández, & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencia Casatoria proveniente de la Corte Suprema, que se evidenciará como Anexo N° 2 en el presente Proyecto de Investigación.

Finalmente, es preciso señalar que los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, ya que se tratan de la Constitución Política del Perú, Sentencias Casatorias, jurisprudencias, la Ley y precedentes vinculantes, emitidas por el poder constituyente del pueblo, por la Corte Suprema de Justicia de la República de nuestro país y por el Poder Legislativo. Además, estos están exentos de mediciones al ser una investigación de tipo descriptivo respecto de la Casación N° 23780-2018 – La Libertad.

3.6 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se hizo cumpliendo el procedimiento antes indicado, ciñéndonos a revisar estrictamente la sentencia casatoria tomada como muestra, además de la jurisprudencia que formó el criterio relacionado al daño moral que se ha venido aplicando hasta la fecha, así como también la doctrina referente al tema.

Debemos mencionar que, en la recolección de toda la información, se tuvo presente los valores y principios éticos que se aplican a la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

FICHA DE ANALISIS DE DATOS DE LA CASACION 23780-2018-La Libertad

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **CLASE:** Fundado.
- 1.2. **N° DE CASACION:** N° 23780-2018 – La Libertad
- 1.3. **FECHA DE EMISION:** 25-01-2021
- 1.4. **INTERPUESTO POR (Ddo):** CARTAVIO S.A.A.
- 1.5. **SALA:** Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- 1.6. **PRETENSION:** Reposición por despido fraudulento y otros
- 1.7. **SENTENCIA DE VISTA:** Del 09-07-2018 en los seguidos con Walter López Pastor.
- 1.8. **CAUSALES:**
 - a) Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Labor al aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
 - b) Infracción normativa del 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- c) Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

II. FUNDAMENTOS DE LAS PARTES:

- 2.1. **Dte.** Pretende que se deje sin efecto la carta de despido del veintitrés de abril de dos mil quince, consecuentemente se ordene su reposición por despido fraudulento; asimismo, solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido a la fecha de efectiva de reposición, más el pago de intereses legales, devengados y por devengarse de las remuneraciones dejadas de percibir, más costos y costas del proceso
- 2.2. **Ddo.** De la revisión del contenido de la carta imputación de cargos de fecha 16 de abril de 2015, como la carta de despido de fecha 23 de abril de 2015, se advierte que al actor se le imputó la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los hechos que dieron origen a la falta grave, fueron suscitados el día 18 de marzo de 2015, cuando durante el horario de trabajo, el Ingeniero Miguel Vera Seminario, conjuntamente con el Jefe de anexo Jorge Enrique

Aguirre Mariños, y con los caporales Edilberto Aguilar Vásquez y Víctor Valdivia Cerna, en cumplimiento de sus funciones, pasaron a revisar y evaluar las tareas asignadas a cada trabajador, aproximadamente entre las 10:30 am y 11:00 horas, pudieron observar que las tareas encomendadas al actor así como a sus compañeros de trabajo David Jara Vásquez y Mercedes Neyra Llanos, no solo no se encontraban terminadas, sino también no se le encontró en su área de trabajo, ni tampoco recibió la conformidad de su labor por el caporal que se encontraba a cargo; contrario a ello, lo encontraron en la zona de la caña grande, plácida y profundamente dormido, concluyendo que abandonó su área de trabajo para irse a dormir, lo cual de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, está prohibido. En efecto, los hechos fueron reales, los trabajadores corroboraron, que el actor no se encontraba en el área de trabajo rectificando su labor encomendada, sino que se le encontró durmiendo en un área distinta, con audífonos puestos y “desnudo”.

III. ANALISIS DE FONDO DE LA RESOLUCION

3.1. Análisis y pronunciamiento por cada causal:

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

El análisis debe circunscribirse a delimitar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, regulada en este inciso.

Al respecto, es preciso indicar que como se ha desarrollado en los considerandos precedentes, para que se configure el despido fraudulento, como primer requisito esencial es que los hechos que se le imputan al actor no sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; por lo cual, a efectos de realizar la verificación de dicho requisito, es conveniente una revisión de lo actuado en la presente causa. En el presente caso la carta imputación de cargos de fecha 16 de abril de 2015, como la carta de despido de fecha 23 de abril de 2015 se justifican en este artículo, toda vez que de los hechos suscitados, el trabajador incurre en una falta grave por encontrársele en la zona de la caña grande, plácida y profundamente dormido, concluyendo que abandonó su área de trabajo para irse a dormir, no se encontraba en su área de trabajo rectificando su labor encomendada, sino que se le

encontró durmiendo en un área distinta, con audífonos puestos y “desnudo”. Hechos corroborados por los trabajadores y el informe N° 006-2015/DIVISION CARTAVIO de fecha 23-03-2015; en el cual se pone a conocimiento del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, el siguiente asunto: “TRABAJADORES DURMIENDO ANTES DE TERMINAR SU TAREA Y CONSECUENTE FALTA DE RESPETO A SU SUPERIOR”.

- b) Infracción normativa del 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Es preciso indicar que, habiéndose determinado la inexistencia de un despido fraudulento, por lo que se ha desestimado la pretensión principal del actor, correspondería que la pretensión accesoria solicitada, sea también desestimada, por lo que, estando a que las normas descritas precedentemente, están referidas al pago de las remuneraciones devengadas solicitadas, corresponde indicar que carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a dichas causales, por quedar desestimada la pretensión accesoria.

- c) Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR**

Habiéndose determinado la inexistencia de un despido fraudulento, por lo que se ha desestimado la pretensión principal del actor, corresponde que la pretensión accesoria sea desestimada, por lo que, estando a que las normas descritas precedentemente, en cuanto al periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo, ya no se configuraría, porque estamos frente a una causa justa de despido, y no frente a uno fraudulento o nulo.

3.2. Normatividad utilizada.

A. **“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.** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial,

aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

- B. “Artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.”
- C. “Artículo 54 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.** El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional. El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición”.

IV. PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA:

Fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el 23-07-2018, de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha 09-07-2018, de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha 22-05-2017 de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** la declararon **infundada**.

V. ANALISIS PERSONAL DE LA RESOLUCIÓN

Teniendo presente que la decisión antes acotada, por los integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, **se debió a los siguientes fundamentos:**

El impugnante denuncia infracción normativa procesal sosteniendo que la resolución de vista adolece de una debida motivación por cuanto la Sala Superior al emitir una resolución que no se encontraba debidamente motivada. Respecto a la infracción normativa material la recurrente indica que en autos ha quedado demostrado que la demandante incurrió en una falta grave, regulada en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por encontrársele en la zona de la caña grande, plácida y profundamente dormido, concluyendo que abandonó su área de trabajo para irse a dormir, no se encontraba en su área de trabajo rectificando su labor encomendada, sino que se le encontró durmiendo en un área distinta, con audífonos puestos y “desnudo”. Hechos corroborados por los trabajadores y el informe N° 006-2015/DIVISION CARTAVIO de fecha 23-03-2015; en el cual se pone a conocimiento del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, el siguiente asunto: “TRABAJADORES DURMIENDO ANTES DE TERMINAR SU TAREA Y CONSECUENTE FALTA DE RESPETO A SU SUPERIOR”.

Con respecto al Artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y al Artículo 54 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, queda demostrado que, al no haberse configurado el despido fraudulento, corresponde que hubiera realmente una infracción normativa en los 3 artículos, por cuanto se trataba de un despido por causa justa.

En cuanto al pronunciamiento, al haberse determinado la inexistencia de un despido fraudulento, por lo que se ha desestimado la pretensión principal del actor, correspondería que la pretensión accesoria

solicitada, sea también desestimada, por lo que, estando a que las normas descritas precedentemente, están referidas al pago de las remuneraciones devengadas solicitadas y en cuanto al periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo, ya no se configuraría, porque estamos frente a una causas justa de despido, y no frente a uno fraudulento o nulo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Con respecto al análisis de la casación objeto de estudio, se ha podido determinar claramente que muchas veces se alegan situaciones de despido fraudulento, que son tomadas en cuenta y resueltas de una manera errónea, toda vez que, en realidad, se trataría de un caso de despido por causa justa. Más aun, se encuentran mucho más justificadas cuando se tratan de falta grave, en cuanto a esta, 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. En el presente caso, vimos que el trabajador Walter López Pastor incurre en falta grave, ya que, los hechos narran que el día 18 de marzo de 2015, cuando durante el horario de trabajo, el Ingeniero Miguel Vera Seminario, conjuntamente con el Jefe de anexo Jorge Enrique Aguirre Mariños, y con los caporales Edilberto Aguilar Vásquez y Víctor Valdivia Cerna, en cumplimiento de sus funciones, pasaron a revisar y evaluar las tareas asignadas a cada trabajador, aproximadamente entre las 10:30 am y 11:00 horas, pudieron observar que las tareas encomendadas al actor así como a sus compañeros de trabajo David Jara Vásquez y Mercedes Neyra Llanos, no solo no se encontraban terminadas, sino también no se le encontró en su área de trabajo, ni tampoco recibió la conformidad de su labor por el caporal que se encontraba a cargo; contrario a ello, lo encontraron en la zona de la caña grande, plácida y profundamente dormido, concluyendo que abandonó su área de trabajo para irse

a dormir, lo cual de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, está prohibido.

En efecto, los hechos fueron reales, los trabajadores corroboraron, que el actor no se encontraba en el área de trabajo rectificando su labor encomendada, sino que se le encontró durmiendo en un área distinta, con audífonos puestos y “desnudo”.

En la presente Casación, tenemos como primer punto de discusión delimitar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o, por el contrario, se ha con figurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Con respecto a dicho punto, la Sala al analizar el caso ha podido determinar que no se ha configurado el despido fraudulento, toda vez que para su configuración requieren de tres supuestos: a) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, b) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, c) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño.

Dentro de este punto, con relación al caso, si bien, el recurrente indica que los fundamentos expresados en el presente Recurso Casatorio, queda demostrado que no se configuraba los supuestos para que se hable de un despido fraudulento, estos son, como primer requisito esencial es que los hechos que se

le imputan al actor no sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; por lo cual, a efectos de realizar la verificación de dicho requisito, es conveniente mencionar que no se pudo corroborar en el presente caso, por la cual, se trataría entonces de un despido por causa justa.

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. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente

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

En el presente caso, en nuestro análisis, nuestro primer punto de discusión (ya entrando a nuestro trabajo y habiendo respondido que estábamos frente a un caso de despido por causa justa) corresponde determinar si en la Casación N^o 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto. Y la respuesta es que sí constituye una causa de despido justa el quedarse dormido durante o después de la jornada de trabajo, más aún, en el presente caso faltaba que el trabajador realice las rectificaciones de su trabajo y el quedarse dormido se encuentra prohibido, de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, conforme se verifica del contenido de la carta de imputación de cargos y de despido, por lo que, el incumplimiento de dicha

prohibición, calza dentro del supuesto contenido en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Asimismo, otro punto de discusión es si en la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, y en cuanto a esto debemos indicar que, en ella, se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento no se afectan el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales toda vez que se encuentra debidamente motivada al haberse analizado cada causal e infracción propuesta por el demandado, se analizaron los medios de prueba, se tomó en cuenta la posición del demandado como el descargo del demandante y se analizaron los artículos correspondientes al despido por causa justa y despido fraudulento. Además en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor y ello se responde cuando hablamos sobre la falta grave (la cual ya fue conceptualizada líneas arriba) que hace irrazonable la subsistencia de la relación, esto incluye el mal comportamiento, las repetitivas situaciones de desobedecer lo que empleador mande a realizar y tomar decisiones por su propia cuenta, más aún, realizar

actividades que sean incoherentes a la jornada laboral como lo es quedarse dormido en otro lugar que no sea su lado de trabajo.

Ahora, aquí viene un punto de vista bastante discutible, y es si en la presente Casación N° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor. Para responder ello, debemos tener en cuenta que con la llegada del despido nulo y fraudulento abrían paso a las reposiciones de los puestos de trabajos, que aparentemente se veían vulnerados, pero en el presente caso podemos apreciar que, al no poder demostrarse los supuestos de configuración para el despido fraudulento, no corresponde, en consecuencia, reposición alguna a su puesto laboral ni ningún otro tipo de pronunciamiento o pagos.

La última situación que nos dedicamos a analizar y debatir fue si en la presente Casación N° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor y en cuanto a ello debemos referir que sí se realizó de manera correcta, toda vez que, la norma nos indica que el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. El escrito se comunica por escrito al trabajador mediante carta (regulado en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

Decreto Supremo N° 003-97-TR). En el presente caso se puede observar el cumplimiento de las formalidades establecidas y corroboradas con medios probatorios que presenta el demandado CARTAVIO S.A.A.

Asimismo, en el presente caso la resolución de vista produjo la vulneración al derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales, y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República es quien resuelve y se encarga de motivarla su decisión de manera correcta y conforme a ley.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1. Como primera conclusión y en concordancia al planteamiento de nuestro problema principal, materia del presente trabajo de suficiencia profesional, se tiene que, si constituye una causa justa de despido con relación a la conducta del trabajador el hecho de dejar de hacer una labor encomendada por su superior jerárquico, situación que deviene en la causal de falta grave, contemplada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Artículo 25°, inciso a), que a la letra dice: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...]”.
2. Por otro lado, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, de acuerdo al análisis visto en el contenido de la casación se puede afirmar que verídicamente el despido fraudulento afecta múltiples derechos fundamentales de un trabajador, teniendo en cuenta que este es la parte más débil: sin embargo, en el presente caso se demuestra y se concluye que no hubo despido fraudulento por no cumplirse con los requisitos indicados en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en los Expedientes N°976-2001-AA/TC, 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC, 150-2000-AA/TC, 628-2001-AA/TC y 0206-2005-PA/TC.

3. Tomando como punto el tema de la reposición del trabajador, no pudiera aplicarse en el presente caso, debido a que el despido fue realizado cumpliendo todos los parámetros para que este fuera justa y motivada, asimismo del análisis de la casación se determinó que el empleador demostró que los hechos imputados fueron existentes o reales, del mismo modo se demostró que este no manifestaba ánimos perversos para formular el despido.

4. Finalmente, se puede dar fe que el emperador CARTAVIO S.A.A., si realizo el procedimiento adecuado para formular el despido del trabajador Walter López Pastor, teniendo en cuenta que: i) El trabajador contaba con sanciones anteriores a la formulación del despido; ii) Se notificó correctamente la imputación de los hecho para que este pueda realizar su descargo; iii) Se notificó la carta de despido como lo contempla la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; iv) El trabajador inobservo una falta contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo; v) Se tuvo presente en todo momento el hecho que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien lo acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la presente casación se haga de conocimiento a todos los magistrados de las diversas cortes superiores del Perú, de manera digital por medio de sus correo electrónico o en su defecto por medio de la casilla electrónica, con la finalidad de que tomen conocimiento del fallo optado por los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Justifica de la Republica y no exista errores al momento de ponderar la existencia de un despido bajo las modalidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.
2. Se recomienda que a través de nuestros colegios profesionales se dicten cursos gratuitos en materia laboral para que todos los agremiados puedan estar al tanto de las modificaciones de las leyes; se puede observar que en estos últimos años se da más prioridad a los temas penales y civiles, dejando a un lado lo laboral, es por eso la presente recomendación.
3. A los futuros estudiantes de derecho, quienes se encuentran en camino para desarrollarse y desenvolverse en el mundo jurídico, se les recomienda que, a través de la teoría del caso como este, verifiquen porque incluso las instancias superiores en algunas ocasiones se equivocan al emitir una decisión, lo que no ocurriría si se estudiaría bien

el caso, si aplicamos bien las normas, si se analizan los medios probatorios y recursos pertinentes, podríamos lograr que se cumpla con un pronunciamiento justo y legal para muchas personas.

4. Debido a los hechos contemplados en el contenido de la casación, el presente grupo considera pertinente plantear una propuesta normativa que incorpora el supuesto del despido fraudulento al TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que según el tribunal 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, siendo así que el despido fraudulento debe cumplir con tres supuestos, **a) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, b) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad y c) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño.**

CAPÍTULO VIII

BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTÍZ, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Editorial Palestra.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (Tercera ed.). Lima: Jurista Editores.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (s.f.). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Editorial Jurista Editores.
- CÁCERES PAREDES, J. (s.f.). *Delimitación conceptual y pragmática del despido fraudulento en sede judicial*. Obtenido de Trabajo.gob.pe: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf
- Casabona Huamán, C. M. (2017). *(Tesis) Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del Poder Judicial del Distrito de la Merced Provincia de Chanchamayo del Periodo 2014-2017*. Universidad Peruana de los Andes. Huancayo: Repositorio de la Universidad Peruana de los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/498/TESIS%20CASABONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CASACIÓN LABORAL N° 23780-2018-LA LIBERTAD, N° 23780-2018-LA LIBERTAD (Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república 25 de enero de 2021).

- EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC, STC. N.º 0896-2009-PHC/TC (Sala Primera del Tribunal Constitucional 24 de mayo de 2010).
- Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2, STC N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2 (Tribunal Constitucional 2007).
- Hernández, Fernández, & Batista. (2010). Tipo de investigación. En M. J. Cáceres Nuñez, *Técnicas de interpretación que intervienen respecto a incompatibilidad de normas constitucionales y legales referente a la transacción extrajudicial provenientes de la sentencia Casatoria N° 3065-2010 emitida por la Corte Suprema de Justicia de Lima 2016* (pág. 155). Lima, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Huanayque Condori, J. C. (2018). *(Tesis) Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa: Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lavi Tejada, C. (2016). *(Tesis) El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral*. Universidad Ricardo Palma. Lima: Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya Melgar, A. (2013). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *(Tesis) Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional*. Universidad Nacional de Piura. Piura: Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. Obtenido de

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PAL-VAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- STC Exp. N° 00628-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 10 de 07 de 2002).
- Toyama Miyagusuku, J. (s.f.). *La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano*. Lima: Revista Jurídica del Perú.
- Valderrama Valderrama, L., & Tovalino Castro, F. (2014). *Despido Arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

**METODO DE CASO: “DESPIDO FRAUDULENTO – SENTENCIA CASACIÓN N° 23780-2018 – LA LIBERTAD – DEBIDA
MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES”**

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿En la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si en la Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Si constituye una causa de despido justa el quedarse dormido durante o después de la jornada de trabajo, más aún, en el presente caso faltaba que el trabajador realice las rectificaciones de su trabajo y el quedarse dormido se encuentra prohibido, de acuerdo al</p>	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Infracción normativa procesal a la debida motivación de las resoluciones judiciales.</p> <p>INDEPENDIENTE</p> <p>Despido fraudulento.</p>	<p>Racionalidad del fallo.</p> <p>Congruencia del fallo de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>Cualitativo.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION:</p> <p>Descriptivo.</p> <p>DISEÑO:</p>

<p>ESPECIFICOS:</p> <p>a) ¿La sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales?</p> <p>b) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y acciones</p>	<p>a) Determinar si en la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales.</p> <p>b) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad constituye una falta grave las actitudes y</p>	<p>artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, conforme se verifica del contenido de la carta de imputación de cargos y de despido, por lo que, el incumplimiento de dicha prohibición, calza dentro del supuesto contenido en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es la inobservancia del</p>		<p>Análisis de la Casación N° 23780-2018 La Libertad sobre despido fraudulento.</p>	<p>No experimental</p> <p>MUESTRA: Expedientes</p> <p>TECNICAS: Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS: Expediente</p>
--	---	---	--	---	--

<p>realizadas por el trabajador Walter López Pastor?</p>	<p>acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor.</p>	<p>Reglamento Interno de Trabajo.</p>			
<p>c) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor?</p>	<p>c) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor.</p>	<p>ESPECÍFICOS: a) En la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la</p>			
<p>d) ¿En la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor?</p>	<p>d) Determinar si en la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO S.A.A. realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor.</p>	<p>República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento no se afectan el derecho fundamental al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales</p>			

		<p>toda vez que se encuentra debidamente motivada al haberse analizado cada causal e infracción propuesta por el demandado, se analizaron los medios de prueba, se tomó en cuenta la posición del demandado como el descargo del demandante y se analizaron los artículos correspondientes al despido por causa justa y despido fraudulento.</p> <p>b) En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad sí constituye una falta grave las actitudes y</p>			
--	--	---	--	--	--

		acciones realizadas por el trabajador Walter López Pastor, ya que la 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, esto incluye el mal comportamiento, las repetitivas situaciones de desobedecer lo que empleador mande a realizar y tomar decisiones por su propia cuenta, más aún, realizar actividades que sean incoherentes a la jornada laboral como lo es quedarse			
--	--	---	--	--	--

		<p>dormido en otro lugar que no sea su lado de trabajo.</p> <p>c) En la presente Casación N ° 23780-2018 La Libertad no resultaría posible la reposición por despido fraudulento para el trabajador Walter López Pastor, toda vez que las acciones del trabajador se encuentran previstas en las causales de despido por causa justa, no constituye despido arbitrario, por lo que no correspondería una reposición.</p> <p>d) En la presente Casación N ° 23780-2018 el empleador CARTAVIO</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>S.A.A. sí se realizó de manera correcta el procedimiento de despido del trabajador Walter López Pastor, ya que la norma nos indica que el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto</p>			
--	--	---	--	--	--

		Supremo N° 001-96-TR. El escrito se comunica por escrito al trabajador mediante carta (regulado en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR).			
--	--	--	--	--	--

ANEXO N°02

PROYECTO LEY

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley. El legislador nacional ha optado por la protección del trabajador ante situaciones terribles en las que haya despido nulo, arbitrario o fraudulento, como también protege y le otorga al empleador ciertas situaciones en las cuales este puede despedir a un trabajador.

El Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos indica que “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 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”.

La constitución Política del Perú, en su artículo 22 de la Constitución Política del Perú, refiere que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Como también, en su artículo 27 de la Constitución Política del Perú nos indica que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Respecto a ello, el Artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, refiere que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Hoy en día, existen muchos casos sobre presuntos despidos fraudulentos que al final resultan ser despidos por causas justas, y vemos que verdaderamente no se analiza de manera correcta, lo que conduce a una calificación del tipo de despido de manera errónea, en consecuencia, una vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Es así que después de un arduo análisis de la Casación N°23780- 2018-La Libertad, se pudo identificar que la causa de despido por parte de CARTAVIO S.A.A. hacia Walter López Pastor, se encontraba dentro del tipo de despido por causa justa, no habiéndose acreditado el despido fraudulento, toda vez que no se ha demostrado que CARTAVIO S.A.A., dijera hechos falsos o lo haya despedido por maldad. En la presente Casación, existió una controversia si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o, por el contrario, se ha con figurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Es por eso que la presente propuesta legislativa tiene la finalidad de establecer de manera expresa los supuestos mínimos que se deben tomar en cuenta en cuanto a la configuración del despido fraudulento, en materia de proceso ordinario laboral por reposición por despido fraudulento y otros, toda vez que se presente contar con un artículo que indique de manera expresa los supuestos para su configuración, para así poder reparar aquellos actos arbitrarios que son cometidos hoy en día.

2. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida en que, sin irrogar costo alguno al erario nacional, se preservará y se protegerá los derechos fundamentales para los trabajadores, quienes con la modificación podrán entender si, ante un caso de despido, estarían en uno por causa justa o fraudulento. Al mismo tiempo facilitará y coadyuvará a los litigantes, magistrados y entre otros estudiosos del derecho, en guiarse en cuanto a la correcta aplicación de las normas de índole laboral, la misma que encontramos en nuestra doctrina, por lo tanto, consideramos que debería encontrarse redactada en nuestro ordenamiento jurídico de una manera más expresa.

3. IMPACTO EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa ocasionará un gran impacto en la legislación nacional, puesto que hoy en día recién nos encontramos adaptando nuestra

legislación para recibir una figura tan nueva como es el despido fraudulento, que consideramos debería gozar de una regulación paulatina, para su correcta aplicación.

4. PROPUESTA NORMATIVA

LEY QUE REGULA LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN PARA EL DESPIDO FRAUDULENTO

Artículo 1.- Modificación del Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, **que dice:**

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.

Quedando de la siguiente manera:

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.

“En los casos de despido fraudulento, para su configuración, se debe acreditar los siguientes supuestos: 1) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, 2) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, 3) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño”. *(Párrafo que se agrega)*

Iquitos. 18 de abril del 2022.

ANEXO N°03

CASACIÓN

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN 23780-2018- LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento Y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: Para la configuración de un despido fraudulento, se debe acreditar los siguientes supuestos: a) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, b) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, c) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño.

Lima, veinticinco de enero de dos mil veintiuno VISTA, la causa número veintitrés mil setecientos ochenta, guion dos mil dieciocho, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete, que confirmó la sentencia

apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Walter López Pastor, sobre reposición por despido fraudulento y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veinte de enero de dos mil veinte, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento veintiocho del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de i) infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ii) Infracción normativa del 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, iii) Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-T R; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas sesenta a ciento veintinueve, subsanada en fojas ciento veintiuno a ciento veintinueve, el demandante pretende que se deje sin efecto la carta de despido del veintitrés de abril de dos mil quince, consecuentemente se ordene su reposición por despido

fraudulento; asimismo, solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido a la fecha de efectiva de reposición, más el pago de intereses legales, devengados y por devengarse de las remuneraciones dejadas de percibir, más costos y costas del proceso.

a) Sentencia de primera instancia: Mediante la sentencia de fecha veintidós de mayo de dos mil diecisiete, el juez de la causa declara fundada la demanda y ordena el pago de veintinueve mil novecientos trece con 60/100 soles (S/ 29,913.60) por concepto de remuneraciones dejadas de percibir; argumentando que el actor si había concluido su tarea, lo cual se trata de una labor agrícola a campo abierto que demanda despliegue de gran esfuerzo y si bien su labor se encuentra sujeta a supervisión, ello no impedía al actor que descansase, tanto más si se tiene en cuenta su edad de cincuenta y seis años, concluyendo que la falta atribuida es falsa pues el actor ya había culminado con la tarea asignada, es decir, no se encontraba dentro del ámbito temporal de cumplimiento de obligación laboral que le correspondía, por lo que resulta irrelevante la forma cómo es que se espera la movilidad de regreso hacia su domicilio; precisando que el actor no se encuentra fuera del área de trabajo y las palabras proferidas por el actor no constituyen faltamiento de palabra.

b) Sentencia de segunda instancia: Mediante la Sentencia de Vista de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, confirmó la sentencia apelada, por los mismos fundamentos, haciendo la precisión que el actor sí terminó su trabajo encomendado, pese a que le falten rectificaciones del mismo, por lo que merecía descanso, más si el actor contaba con cincuenta y seis años de edad; no pudiendo determinarse si estaba durmiendo o solo descansando después de su labor a campo abierto.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la primera causal declarada procedente

La causal declara procedente en el ítem i), está referida a la infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. La norma en mención prescribe: “Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario, se ha con figurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Quinto: Respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”.

Asimismo, Elmer Arce indica:

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación

individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”

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

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sexto: Sobre el procedimiento de despido

El procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la defensa. A fin de materializar el inicio del procedimiento de despido, el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de

su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Finalmente, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta, conforme las exigencias previstas en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo que se encuentra transcrito en el considerando décimo cuarto.

Séptimo: El despido fraudulento

Al respecto, Jorge Toyama, señala: “(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”.

Asimismo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema N° 03, al señalar que el Pleno acordó: “(...) Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados.

Octavo: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A, en el cual señaló en su fundamento quince, lo siguiente:

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

De igual forma, el Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

“(…) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

Noveno: La falta grave

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

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

Décimo: Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación que la calificación del tipo de despido atribuido, ha sido totalmente errada, tanto más, si ello conllevaría a reconocer la existencia de la estabilidad de salida absoluta, situación que no es protegida por nuestro ordenamiento jurídico y permitiría justificar u otorgar un blindaje de acciones infractoras, que además quedarían impunes en el seno de la relación laboral y reprimirían al empleador ejercer su potestad sancionadora como arista peculiar de su poder de dirección.

Al respecto, es preciso indicar que como se ha desarrollado en los considerandos precedentes, para que se configure el despido fraudulento, como primer requisito esencial es que los hechos que se le imputan al actor no sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; por lo cual, a efectos de realizar la verificación de dicho requisito, es conveniente una revisión de lo actuado en la presente causa.

En ese contexto, de la revisión del contenido de la carta imputación de cargos de fecha dieciséis de abril de dos mil quince, que corre en fojas tres a quince, así como de la carta de despido de fecha veintitrés de abril de dos mil quince, que corre en fojas treinta y siete, se advierte que al actor se le imputó la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Cabe precisar que el actor, en su momento efectuó su descargo correspondiente, conforme se verifica en fojas veintiocho a treinta y uno.

Los hechos que dieron origen a la falta grave antes descrita, fueron suscitados el día dieciocho de marzo de dos mil quince, cuando durante el horario de trabajo, el Ingeniero Miguel Vera Seminario, conjuntamente con el Jefe de anexo Jorge Enrique Aguirre Mariños, y con los caporales Edilberto Aguilar Vásquez y Víctor Valdivia Cerna, en cumplimiento de sus funciones, pasaron a revisar y evaluar las tareas asignadas a cada trabajador, aproximadamente entre las diez horas con treinta minutos y las once horas, pudieron observar que las tareas encomendadas al actor así como a sus compañeros de trabajo David Jara Vásquez y Mercedes Neyra Llanos, no solo no se encontraban terminadas, sino también no se le encontró en su área de trabajo, ni tampoco recibió la conformidad de su labor por el caporal que se encontraba a cargo; contrario a ello, lo encontraron en la zona de la caña grande, plácida y profundamente dormido, concluyendo que abandonó su área de trabajo para irse a dormir, lo cual de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, está prohibido. Ahora bien, a fin de corroborar si los hechos existieron realmente, o, por el contrario, fueron inexistentes, imaginarios y/o falsos, corresponde verificar los medios probatorios actuados durante el proceso, los cuales son los siguientes:

- Informe N° 006-2015/DIVISION CARTAVIO de fecha veintitrés de marzo de dos mil quince, que corre en fojas dieciséis a diecisiete; en el cual se pone a conocimiento del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, el siguiente asunto: “TRABAJADORES DURMIENDO ANTES DE TERMINAR SU TAREA Y CONSECUENTE FALTA DE RESPETO A SU SUPERIOR”.

- Manifestación de Jorge Enrique Aguirre Marinos, que corre en fojas diecinueve a veinte.
- Manifestación de Mercedes Willian Neyra Llanos, que corre en fojas veintiuno a veintidós.
- Manifestación de Edilberto Aguilar Vásquez, que corre en fojas veintitrés a veinticuatro.
- Manifestación de David Jara Vásquez, que corre en fojas veinticinco a veintiséis.
- Manifestación de Walter López Pastor (demandante), que corre en fojas veintisiete.

De los medios probatorios antes indicados, se advierte que, en efecto, los hechos fueron reales, puesto que el informe citado no sólo detalla el incidente descrito que originó la falta grave, sino también es corroborado por los trabajadores antes señalados, puesto que éstos no sólo corroboran que el actor no se encontraba en el área de trabajo rectificando su labor encomendada, conforme a sus demás compañeros de trabajo, sino que contrario a ello, se le encontró durmiendo en un área distinta, con audífonos puestos y “desnudo” (de acuerdo a lo manifestado expresamente por los trabajadores descrito en el párrafo precedente).

Décimo Primero: En ese contexto, teniendo en cuenta que, para la determinación de un despido fraudulento, deberá acreditarse en primer término que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; se advierte que en la presente causa no se ha configurado dicho despido, puesto que se concluye que hechos que originaron el inicio del procedimiento de despido, fueron reales.

Décimo Segundo: Habiéndose acreditado el incumplimiento del primer supuesto para la configuración de un despido fraudulento, es necesario precisar que, en cuanto a los siguientes supuestos, consistentes en que la falta imputada no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad y el ánimo perverso, auspiciado por el engaño; éstos también se encuentran desvirtuados, ya que el quedarse dormido durante la jornada de trabajo, se encontraba prohibido, de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, conforme se verifica del contenido de la carta de imputación de cargos y de despido, por lo que, el incumplimiento de dicha prohibición, calza dentro del supuesto contenido en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; más aún si se verifica que al momento de imponer la sanción de despido, no sólo se tuvo en cuenta el accionar del demandante, sino también los antecedentes disciplinarios como de amonestación y suspensión que ya tenía éste, por diversas faltas cometidas, como las de resistencia a las órdenes de su empleador, conforme se le puso a conocimiento mediante la carta de imputación de cargos y la de despido.

Décimo Tercero: En ese sentido, se evacua que no se ha acreditado que los hechos que motivaron el despido del actor, hayan sido inexistentes, imaginarios o falsos, ni tampoco que no hayan estado previsto legalmente, ni mucho menos que haya existido el ánimo perverso y/o engaño para ser despedido; contrariamente, se verifica la acreditación de la falta grave cometida, cuya sanción fue impuesta teniendo en

cuenta los antecedentes disciplinarios del actor; no configurándose de ésta forma, el despido fraudulento que indican las instancias de mérito.

Décimo Cuarto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, la causal denunciada por la parte recurrente deviene en fundado. **Décimo Quinto:** Habiéndose resuelto la primera causal declarada procedente, corresponde emitir pronunciamiento respecto a las causales referidas a la infracción normativa del 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, e, Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Las normas en mención prescriben lo siguiente:

“Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde a fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.”

“Artículo 54.- El periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional. El récord vacacional que quedó trunco

con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición.”

Décimo Sexto: Al respecto, es preciso indicar que, habiéndose determinado la inexistencia de un despido fraudulento, conforme a lo desarrollado en los considerandos décimo segundo y décimo tercero, es decir, que se ha desestimado la pretensión principal del actor, correspondería que la pretensión accesoria solicitada, sea también desestimada, puesto que ésta sigue la suerte del principal; por lo que, estando a que las normas descritas precedentemente, están referidas al pago de las remuneraciones devengadas solicitadas, esto es la pretensión accesoria, corresponde indicar que carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a dichas causales, por quedar desestimada la pretensión accesoria antes citada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete; y actuando en sede de instancia; REVOCARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, REFORMÁNDOLA la declararon infundada; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Walter

López Pastor, sobre reposición por despido fraudulento y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

S.S

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCA

ANEXO N°04



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO CASACIÓN LABORAL N° 23780-2018 - LA LIBERTAD -"REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO" Y OTROS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

- ✓ Bach. DA SILVA SOCA MARIA ISABEL XIOMARA
- ✓ Bach. GARCIA ROMERO FRESIA ARACELLY



ASESOR:

- ✓ Mag. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIERTO

San Juan Bautista – Maynas - Loreto – Perú
2022

lp **lpderecho.pe**
JURISPRUDENCIA LABORAL

**¿Procede despido para el trabajador
que se durmió al terminar sus funciones?**

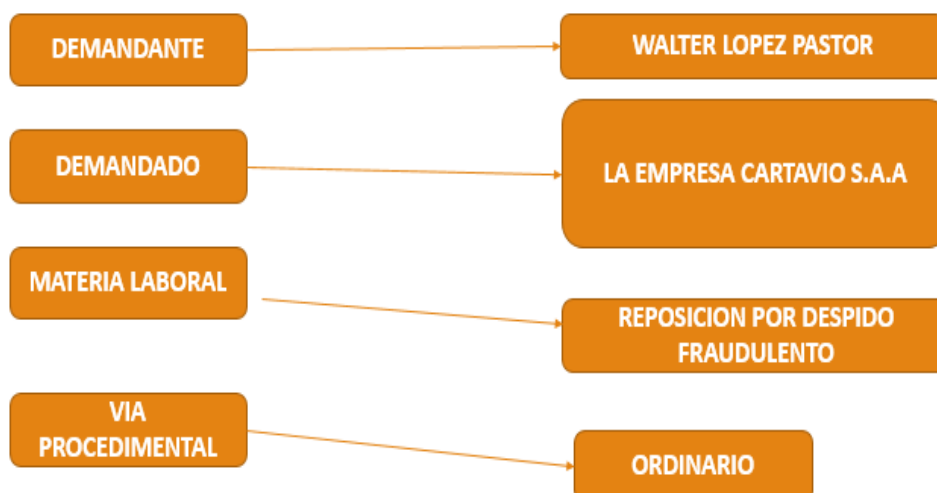
Cas. Lab. 23780-2018, La Libertad

Activar Windows

INTRODUCCIÓN



SUMILLA: PARA LA CONFIGURACIÓN DE UN DESPIDO FRAUDULENTO, SE DEBE ACREDITAR LOS SIGUIENTES SUPUESTOS: A) QUE LOS HECHOS SEAN NOTORIAMENTE INEXISTENTES, IMAGINARIOS O FALSOS, B) QUE LA FALTA IMPUTADA NO SE ENCUENTRE PREVISTA LEGALMENTE, VULNERANDO EL PRINCIPIO DE TIPICIDAD, Y, C) EL ÁNIMO PERVERSO, AUSPICIAO POR EL ENGAÑO



❑ ANTECEDENTES:

En dicha demanda se pretende:



❖ Dejar sin efecto la Carta de Despido, que se ha realizado el 23 de abril 2015

❖ Solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido a la fecha de efectiva de reposición, más el pago de intereses legales, devengados y por devengarse de las remuneraciones dejadas de percibir, más costos y costas del proceso.



PRIMERA INSTANCIA



SEGUNDA INSTANCIA



MATERIA DE RECURSO

¿CUALES SON LAS CAUSALES PARA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACION?

- Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral al aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Infracción normativa del 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y,
- Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-T R



FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

Derecho a la Debida
Motivación



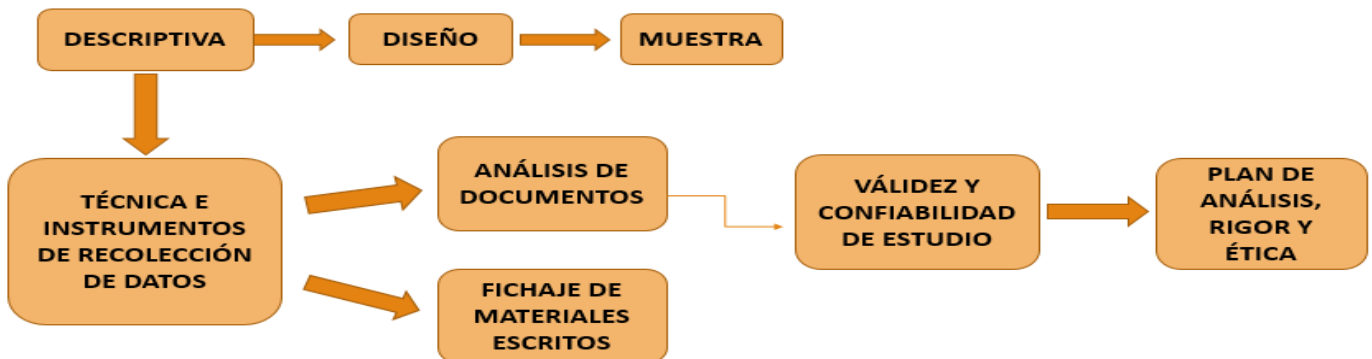
Derecho al
Debido Proceso

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el veintitrés de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** la declararon infundada.



METODOLOGÍA



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título del Proyecto: "DESPIDO FRAUDULENTO – SENTENCIA CASACIÓN N° 23780-2018 – LA LIBERTAD – DEBIDA MOTIVACION DE RESOLUCIONES JUDICIALES".

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿En la Casación N° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿La sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido Fraudulento afecta el</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si en la Casación N° 23780-2018 La Libertad constituye una causa de despido justa el que el trabajador descansa o se quede dormido después de terminar sus labores en campo abierto.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Determinar si en la sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la CASACIÓN 23780-2018 LA LIBERTAD se realiza un exhaustivo análisis de la controversia referida al Despido</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Si constituye una causa de despido justa el quedarse dormido durante o después de la jornada de trabajo, más aún, en el presente caso faltaba que el trabajador realice las rectificaciones de su trabajo y el quedarse dormido se encuentra prohibido, de acuerdo al artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo, conforme se verifica del contenido de la carta de imputación de cargos y de despido, por lo que, el incumplimiento de dicha prohibición, calza dentro del supuesto contenido en el inciso</p>	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Infracción normativa procesal a la debida motivación de las resoluciones judiciales.</p> <p>INDEPENDIENTE</p> <p>Despido fraudulento.</p>	<p>Racionalidad del fallo.</p> <p>Congruencia del fallo de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.</p> <p>Análisis de la Casación N° 23780-2018 La Libertad sobre despido fraudulento.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>Cualitativo.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION:</p> <p>Descriptivo.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Expedientes</p> <p>TECNICAS:</p> <p>Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS: Expediente</p>

RESULTADO

Del análisis de la casación N° 23780-2018-La Libertad, se resume lo siguiente:

DATOS GENERALES

- CLASE: Fundado.
- N° DE CASACION: N° 23780-2018 – La Libertad
- FECHA DE EMISION: 25-01-2021
- INTERPUESTO POR (Ddo): CARTAVIO S.A.A.
- SALA: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- PRETENSION: Reposición por despido fraudulento
- SENTENCIA DE VISTA: Del 09-07-2018 en los seguidos con Walter López Pastor.

PRONUNCIAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA

Fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, CARTAVIO S.A.A., mediante escrito presentado el 23-07-2018, de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha 09-07-2018, de fojas doscientos veintidós a doscientos treinta y siete; y actuando en sede de instancia; REVOCARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha 22-05-2017 de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y nueve, que declaró fundada la demanda, REFORMÁNDOLA la declararon infundada.

CAUSALES

- Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del TUO del D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S N° 003-97-TR.
- Infracción normativa del 40° del TUO del D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S N° 003-97-TR.
- Infracción normativa del artículo 54° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el D.S N° 001-96-TR.

CONCLUSIONES

- Como primera conclusión y en concordancia al planteamiento de nuestro problema principal se tiene que, si constituye una causa justa de despido con relación a la conducta del trabajador el hecho de dejar de hacer una labor encomendada por su superior jerárquico, situación que deviene en la causal de falta grave, contemplada en la Ley N°728, Artículo 25°, inciso a), que a la letra dice: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral...”
- Por otro lado, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, de acuerdo al análisis en el contenido de la casación se puede afirmar que verídicamente el despido fraudulento afecta múltiples derechos fundamentales de un trabajador, teniendo en cuenta que este es la parte más débil: sin embargo, en el presente caso se demuestra y se concluye que no hubo despido fraudulento por no cumplirse con los requisitos indicados en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en los Expedientes N°976-2001-AA/TC, 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC, 150-2000-AA/TC, 628-2001-AA/TC y 0206-2005-PA/TC.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la presente casación se haga de conocimiento a todos los magistrados de las cortes superiores del Perú, por medio de sus correos electrónicos o de la casilla electrónica, con la finalidad de que tomen conocimiento del fallo optado por los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Justifica de la Republica, a fin de que no exista errores al momento de ponderar la existencia de un despido bajo las modalidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.
- A los futuros estudiantes de derecho, quienes se encuentran en camino para desarrollarse en el mundo jurídico, se recomienda que, a través de la teoría del caso como este, verifiquen porque incluso las instancias superiores se equivocan al emitir una decisión, lo que no ocurriría si se estudiaría bien el caso, si aplicamos bien las normas, si se analizan los medios probatorios y los recursos pertinentes.



PROYECTO LEY

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley. El legislador nacional ha optado por la protección del trabajador ante situaciones terribles en las que haya despido nulo, arbitrario o fraudulento, como también protege y le otorga al empleador ciertas situaciones en las cuales este puede despedir a un trabajador.

El Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos indica que "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 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".

La constitución Política del Perú, en su artículo 22 de la Constitución Política del Perú, refiere que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Como también, en su artículo 27

de la Constitución Política del Perú nos indica que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Respecto a ello, el Artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, refiere que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Hoy en día, existen muchos casos sobre presuntos despidos fraudulentos que al final resultan ser despidos por causas justas, y vemos que verdaderamente no se analiza de manera correcta, lo que conduce a una calificación del tipo de despido de manera errónea, en consecuencia, una vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Es así que después de un arduo análisis de la Casación N°23780- 2018-La Libertad, se pudo identificar que la causa de despido por parte de CARTAVIO S.A.A. hacia Walter López Pastor, se encontraba dentro del tipo de despido por causa justa, no habiéndose acreditado el despido fraudulento, toda vez que no se ha demostrado que CARTAVIO S.A.A., dijera hechos falsos o lo haya despedido por maldad. En la presente Casación, existió una controversia si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o, por el

contrario, se ha con figurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Es por eso que la presente propuesta legislativa tiene la finalidad de establecer de manera expresa los supuestos mínimos que se deben tomar en cuenta en cuanto a la configuración del despido fraudulento, en materia de proceso ordinario laboral por reposición por despido fraudulento y otros, toda vez que se presente contar con un artículo que indique de manera expresa los supuestos para su configuración, para así poder reparar aquellos actos arbitrarios que son cometidos hoy en día.

2. ANALISIS COSTO BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida en que, sin irrogar costo alguno al erario nacional, se preservará y se protegerá los derechos fundamentales para los trabajadores, quienes con la modificación podrán entender si, ante un caso de despido, estarían en uno por causa justa o fraudulento. Al mismo tiempo facilitará y coadyuvará a los litigantes, magistrados y entre otros estudiosos del derecho, en guiarse en cuanto a la correcta aplicación de las normas de índole laboral, la misma que encontramos en nuestra doctrina, por lo tanto, consideramos que debería encontrarse redactada en nuestro ordenamiento jurídico de una manera más expresa.

3. IMPACTO EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legislativa ocasionará un gran impacto en la legislación nacional, puesto que hoy en día recién nos encontramos adaptando nuestra legislación para recibir una figura tan nueva como es el despido fraudulento, que

consideramos debería gozar de una regulación paulatina, para su correcta aplicación.

4. PROPUESTA NORMATIVA

LEY QUE REGULA LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN PARA EL DESPIDO FRAUDULENTO

Artículo 1.- Modificación del Artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N°728

Modificación artículo 34 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, quedando redactado de la siguiente manera:

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.

"En los casos de despido fraudulento, para su configuración, se debe acreditar los siguientes supuestos: 1) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, 2) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, 3) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño". (Párrafo que se agrega)
Iquitos, 18 de abril del 2022.

