



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**MÉTODO DE CASO JURÍDICO**

**“LA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN  
PROCESO DE DESPIDO FRAUDULENTO – CASACIÓN LABORAL N°3039-  
2018-ANCASH”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. ORUNA MONTE, JUAN CARLOS.**

**Bach. PIÑA TORRES, KATHERINE.**

**ASESOR:**

**Mag. ARISTO WILBERT, MERCADO ARBIETO.**

**San Juan Bautista – Loreto – Maynas -Perú**

**2022**

## PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de Suficiencia Profesional sustentado en acto público el día Martes 09 de agosto del 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



---

Mag. THAMER LOPEZ MACEDO  
Miembro



---

Mag. MIGUEL ANGEL VILLA VEGA  
Miembro



---

Mag. ARISTO WILBER MERCADO ARBIETO  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Quiero agradecer y dedicar este paso importante en vida a la persona más importante de ella, mi madre. Mujer fuerte y luchadora que ha dado todo por y para mi crecimiento, no has dejado que me falte nada y has permitido que llegue hasta aquí, me has apoyado y guiado por el buen camino, no habría llegado hasta este punto sino fuese por ti, te amo y nunca me alcanzara la vida para agradecer todas y cada una de las cosas que haces y que seguramente continuarás haciendo por mí. Te quiero mamá y gracias por ser tan increíble.

Dedicado a mi madre Carmen Montes Sinti.

**Juan Carlos Oruna Monte**

Este proyecto va dedicado a mi pequeña hija Leia por ser mi inspiración y mi más grande fortaleza, a mi esposo y padres, ellos que me impulsaron a seguir adelante apoyándome en cada decisión que tomo, a Dios, gracias a él por su bendición a lo largo de mi vida, que siempre me levanta ante cualquier tropiezo. Dedicado este trabajo a mi persona por el esfuerzo y amor que le puse a mi carrera para lograr concluirlo.

**Katherine Piña Torres**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestros docentes, que nos compartieron sus enseñanzas cada día, por mostrarnos las capacidades que se escoden dentro de nosotros, marcando nuestras vidas durante toda nuestra carrera profesional para bien. Gracias a ellos, hoy nos convertimos en grandes profesionales.

**Juan Carlos Oruna Monte**

**Katherine Piña Torres**

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 319 del 01 de agosto de 2022, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS 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 09:30 horas del día **Martes 09 de Agosto del 2022** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado evaluador para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional - Análisis de Método del Caso: **"LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN PROCESO DE DESPIDO FRAUDULENTO CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018 ANCASH"**.

Presentado por los sustentantes:

**JUAN CARLOS ORUNA MONTES  
KATHERINE ELIZABETH PIÑA TORRES**

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


Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron respondidas de forma: *buena manera. del sustenante*.....


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) Excelente	: 15 - 20
Aprobado (a) Utiilidad	: 10 - 14
Aprobado (a) Menor	: 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 Compagnon 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:

**"LA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN  
PROCESO DE DESPIDO FRAUDULENTO – CASACIÓN LABORAL N°3039-2018-  
ANCASH"**

De los alumnos: **ORUNA MONTE JUAN CARLOS Y PIÑA TORRES KATHERINE**,  
de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la  
revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **15% de plagio**.

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

San Juan, 19 de Julio del 2022.



---

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

Document Information

Analyzed document	UCP_DERECHO_2022_TSP_ORUNA JUAN CARLOS_Piña Katherine_V1.docx (D142050667)
Submitted	7/14/2022 7:16:00 PM
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revison.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	15%
Analysis address	revison.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com

Sources included in the report

SA	<p>Universidad Científica del Perú / UCP_DERECHO_2021_TSP_MARIA DA SILVA_FREZIA GARCIA_V1.pdf</p> <p>Document UCP_DERECHO_2021_TSP_MARIA DA SILVA_FREZIA GARCIA_V1.pdf (D138718558)</p> <p>Submitted by: revison.antiplagio@ucp.edu.pe</p> <p>Receiver: revison.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com</p>	9
SA	<p>Universidad Científica del Perú / UCP_DER_2019_TSP_YAZMIN ENARRRO_KATHERYN IGLESIAS_V1.pdf</p> <p>Document UCP_DER_2019_TSP_YAZMIN ENARRRO_KATHERYN IGLESIAS_V1.pdf (D60662791)</p> <p>Submitted by: revison.antiplagio@ucp.edu.pe</p> <p>Receiver: revison.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com</p>	9
SA	<p>Universidad Científica del Perú / UCP_DER_2020_TSP_CarolinaMorey_AlexandraRivas_V1.pdf</p> <p>Document UCP_DER_2020_TSP_CarolinaMorey_AlexandraRivas_V1.pdf (D99763355)</p> <p>Submitted by: revison.antiplagio@ucp.edu.pe</p> <p>Receiver: revison.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com</p>	3
SA	<p>Universidad Científica del Perú / UCP_DERECHO_2021_TSP_LISSETHUTIA_ANTONIOVELA_V1.pdf</p> <p>Document UCP_DERECHO_2021_TSP_LISSETHUTIA_ANTONIOVELA_V1.pdf (D120034788)</p> <p>Submitted by: revison.antiplagio@ucp.edu.pe</p> <p>Receiver: revison.antiplagio.ucp@analysis.urkund.com</p>	5
SA	<p>Archivo final - Díaz Vargas.docx</p> <p>Document Archivo final - Díaz Vargas.docx (D109673328)</p>	1
SA	<p>EL USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE .doc</p> <p>Document EL USO INADECUADO DEL PERIODO DE PRUEBA EN FRENTE A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA CIUDAD DE .doc (D40651660)</p>	1
W	<p>URL: <a href="http://teoriadelderecho.com/modelo-de-demanda-de-reposicion-laboral-por-despido-fraudulento/">http://teoriadelderecho.com/modelo-de-demanda-de-reposicion-laboral-por-despido-fraudulento/</a></p> <p>Fetched: 12/3/2021 9:24:10 PM</p>	1
W	<p>URL: <a href="http://pderecho.pe/tpos-despido-ordenamiento-pensado/">http://pderecho.pe/tpos-despido-ordenamiento-pensado/</a></p> <p>Fetched: 1/3/2021 11:52:17 PM</p>	3
W	<p>URL: <a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-23826-2017-Lima-Norte-LP.pdf">https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-23826-2017-Lima-Norte-LP.pdf</a></p> <p>Fetched: 7/14/2022 7:17:25 PM</p>	1
W	<p>URL: <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/D6nucojc.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/D6nucojc.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a></p> <p>Fetched: 11/30/2021 10:34:27 AM</p>	4

Entire Document

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO  
 TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO  
 JURÍDICO  
 "LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN PROCESO DE DESPIDO FRAUDULENTO – CASACIÓN LABORAL N°3039-2008-ANCASH"  
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO:  
 AUTORES: Bach. ORUNA MONTE, JUAN CARLOS. Bach. PIÑA TORRES, KATHERINE.  
 ASesor: Mag. ARISTO WILBERT, MERCADO ASBIETO.  
 San Juan Bautista – Loreto – Maynas – Perú 2022  
 PAGINA DE  
 APROBACIÓN

## RESUMEN

El presente análisis jurídico, se basa en una sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre reposición por despido fraudulento, la materia en discusión referida a la Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante la sentencia recaído en la Casación Laboral N°3039-2018-Áncash; el señor Neyer James Díaz Herrera, interpone demanda de reposición por despido fraudulento, contra Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima, dado que este último ha realizado un despido informándole al demandante la causal de ello por motivo de falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: “la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”; el demandante cuestiona ello al mencionar que se le está atribuyendo la comisión de falta grave establecido en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador para obtener una ventaja; en ese sentido, el recurrente formula como agravio que la supuesta falta señalada en la carta de despido, es respecto a la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar “información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada. El **Problema** que contiene la casación materia de análisis ha sido determinar si lo afirmado por el trabajador era correcto, es decir si se cumplió con la tipicidad para enviarle carta de despido por falta grave contenida en el inciso d) del artículo del Decreto Supremo número 003-97-TR, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; el **Estudio** que se realiza es respecto de la falta grave determinar ante ello si al no haber determinado si es falso o no dicho certificado médico puede o no



sancionarse como falta grave respecto de brindar información falsa al empleador; el **Objetivo** de la presente Sentencia Casatoria mencionado líneas arriba, es resolver la controversia originada sobre si se acreditó la falta grave imputada al demandante, para determinar si los Órganos de menor jerarquía resolvieron conforme a Derecho. **Material y Método**, se utilizó desde el primer momento el análisis documental, teniendo una muestra compacta, a través del método descriptivo, y el diseño no experimental ex post facto. **Conclusiones**, de acuerdo a lo establecido en la presente se declara infundado el recurso de recurso de casación interpuesto por el señor Neyer James Díaz Herrera, de fecha el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, interpuesto a fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres en consecuencia, no casaron la sentencia no casaron la Sentencia de Vista de cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres. **Recomendaciones** se tiene que enfocar adecuadamente en los hechos mencionados como en las pruebas que se aporta para que así el órgano jurisdicción pueda calificar una supuesta falta grave y así determinar si se ha cumplido con la tipificación correcta; así también precisar que nos encontramos a favor del análisis emitido por los magistrados, con respecto a la no reposición del trabajador por despido fraudulento, debido a que la pretensión presentada este no tiene solidez con los hechos suscitados, de esa manera hacemos extensivo y de aplicación obligatoria lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, para que sea utilizada como un precedente en los análisis de los casos que guardan similitud.

### **PALABRAS CLAVES**

Contrato de trabajo, Falta Grave, Despido Fraudulento, Principios, Trabajador, Reposición, Empleador.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1. MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.1. Antecedentes de la Investigación. ....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.2. Evolución Normativa .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1.3. Definiciones Teóricas.....</b>	<b>33</b>
<b>2.1.4. Definiciones Conceptuales .....</b>	<b>33</b>
<b>2.1.4.1 Despido .....</b>	<b>33</b>
<b>2.1.4.2 Contrato de trabajo.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.4.3 Falta grave.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.4.4 Renuncia .....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.4.5 Remuneración.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.4.7 Principios Laborales .....</b>	<b>35</b>
<b>2.1.4.6 Despido Fraudulento.....</b>	<b>35</b>
<b>2.1.5. Principios Laborales.....</b>	<b>35</b>
<b>2.1.5.1 Principio indubio pro operario .....</b>	<b>36</b>
<b>2.1.5.2 Principio de irrenunciabilidad de Derechos.....</b>	<b>36</b>
<b>2.1.5.3 Principio de continuidad.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1.5.4 Principio de la buena fe laboral.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1.5.4.1 El principio de buena fe laboral en la legislación peruana</b> <b>.....</b>	<b>40</b>
<b>2.1.5.4.2 Contravención a la buena fe al faltar las obligaciones del</b> <b>contrato.....</b>	<b>41</b>
<b>2.1.5.4.3 Quebrantamiento de buena fe como causal de despido</b>	<b>41</b>
<b>2.1.5.4.4 Buena fe quebrada por el empleador .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1.5.4.5 Criterios jurisprudenciales .....</b>	<b>43</b>
<b>2.1.5.4.5 Conclusiones.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1.5.5 El principio de tipicidad en el despido fraudulento.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1.5.6 Distinción entre los principios de tipicidad y legalidad .....</b>	<b>45</b>

2.1.6 Principios laborales Adjetivos (Procesales) .....	48
2.1.6.1 Principio de oralidad .....	48
2.1.6.2 Principio de concentración.....	48
2.1.6.3 Principio de inmediatez .....	48
2.1.6.4 Principio de celeridad .....	48
2.1.6.5 Principio de economía procesal.....	48
2.1.6.6 Principio de veracidad .....	49
2.1.7 Funciones .....	49
2.1.8 Extinción del contrato de trabajo .....	49
2.1.9 El Despido en la Legislación Peruana .....	51
2.1.10 Tipos de despido .....	52
2.1.10.1 Despido incausado.....	52
2.1.10.2 Despido nulo.....	53
2.1.10.3 Despido fraudulento.....	54
2.1.10.4 Despido de hecho.....	55
2.1.11 Características del despido fraudulento en la jurisprudencia ..	56
2.1.11.1 El animus perverso o fraude a la ley.....	56
2.1.11.2 La justificación formal del despido y el fraude a la ley .....	57
2.1.11.3 El engaño al trabajador .....	57
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>59</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>59</b>
<b>3.1. MÉTODO DE INVESTIGACION .....</b>	<b>59</b>
<b>3.2. DISEÑO .....</b>	<b>59</b>
<b>3.3. MUESTRA .....</b>	<b>60</b>
<b>3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>60</b>
<b>3.4.1. ANÁLISIS DE DOCUMENTOS .....</b>	<b>60</b>
<b>3.4.2. FICHAJE DOCUMENTAL .....</b>	<b>60</b>
<b>3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>61</b>
<b>3.6. VALIDEZ Y CONFIDENCIALIDAD DEL ESTUDIO.....</b>	<b>61</b>
<b>3.7. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.....</b>	<b>61</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>63</b>
<b>RESULTADO.....</b>	<b>63</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>67</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>67</b>
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>71</b>

CONCLUSIONES .....	71
CAPÍTULO VII.....	72
RECOMENDACIONES .....	72
CAPÍTULO VIII.....	73
BIBLIOGRAFIA .....	73
CAPÍTULO IX.....	76
ANEXOS .....	76
ANEXO N°01 .....	77
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	77
ANEXO N°02 .....	79
PROYECTO LEY .....	79
ANEXO N°03 .....	¡Error! Marcador no definido.
CASACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación nos referimos a la interposición del recurso de casación laboral; en donde se va **analizar** las razones por el cual el trabajador interpuso demanda de reposición laboral por despido fraudulento, argumentando que el hecho materia de imputación no se subsume con la norma que se le notificó en su carta de despido, teniendo como **aspecto** lo señalado en el certificado médico y con los hechos verificados en el proceso que se refiere respecto el incumplimiento de dicho certificado; el **argumento central del despido** ha sido porque el trabajador no cumplió con respetar lo señalado en el Certificado Médico que presento a su empleador para solicitar justamente su licencia, que mencionada descanso absoluto. Dicha disconformidad del trabajador es contra la sentencia de vista de la Sala Superior de la Corte Superior de Justicia de Áncash; interpuesto por el demandante Neyer James Díaz Herrera, el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, el cual pretende que se declare fundado su pretensión de reposición laboral; en ese sentido al considerar incorrecta la decisión de la Sala Superior se interpuso el presente recurso extraordinario esgrimiendo la infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en ese sentido el demandante señala que la sentencia de vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, trasgrede y realiza una interpretación errónea; y señala se imputa la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar “información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada, que declara infundado la pretensión de reposición por despido fraudulento.

En el caso materia de análisis, la Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú, realizara un análisis en concreto respecto si la Sala Superior ha incurrido en infracción referido a la interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al revocar la apelada declarando infundado la pretensión de reposición por despido fraudulento. Dentro del desarrollo del presente caso, se menciona que la interposición de la demanda con la finalidad que sea aceptada la pretensión antes señalada por motivos que se realizó un despido fraudulento, en donde el demandante se desempeñaba como Operador de Maquinaria Pesada II-A3, aduciendo que lo resuelto por su empleador le ha causado agravio dado la supuesta falta señalada en la carta de despido, es respecto a la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar “información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada, en ese sentido el demandado señaló que se le comunico al demandante el motivo de tal decisión aplicando el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, en donde se señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas que se aplico es: “la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”; de acuerdo con lo resuelto por la primera instancia se tiene que se aceptó la demanda declarándose fundada la reposición por despido arbitrario; al no estar conforme el demandado se interpuso recurso de apelación en donde se revocó y reformándola la declara infundada la pretensión, en ese sentido se interpuso el recurso extraordinario de casación; donde uno de los **argumentos para señalar que no existió despido fraudulento ha sido lo mencionado** por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema respecto del caso fue si bien es cierto que dentro del proceso no se pudo determinar la validez o invalidez del documento presentando, ello no impide deducir que la información dada por el recurrente, al solicitar descanso medico por treinta días en razón a que sufría de neuralgia y ciática, no se condice con los hechos probados y verificados durante el proceso, en el cual se evidencia que el actor aun durante el tiempo de descanso solicitado realizaba actividades que contradecían el deber de cuidado a su persona y demostraban la falsedad de la información brindada a su empleador, al requerir los treinta días de descanso como necesarios para su optima recuperación y su imposibilidad de continuar con el ejercicio de su funciones.

El **planteamiento del problema**, con la emisión de la Casación N°3039-2018-ÁNCASH, se han planteados como problema las siguientes interrogantes: ¿Es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR? ¿Es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro? ¿Durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en una falta o inobservancia de su reglamento interno? ¿Cuáles son los supuestos para evaluar el despido justificado de un trabajador?

Es así, que existe una serie de **antecedentes** mediante el cual el órgano jurisdiccional se ha pronunciado respecto al tema, se puede mencionar lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema recaído en la Casación Laboral N° 15175-2015 Ica, en donde un trabajador solicitó la indemnización por despido fraudulento, ya que se le habría separado alegando una falta que no cometió, en ese sentido se consideró el testimonio del trabajador por lo que ha reconocido haber incurrido en falta. Al respecto, para los magistrados, el trabajador no puso en conocimiento dicha irregularidad a la Sub Gerencia, tal como se encuentra regulado. Casación Laboral 19461-2019 Lima, en donde se discutió si es posible despedir a un trabajador por incumplimiento de obligaciones implícitas de su cargo; y se estableció que la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones emanadas del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales, es así que en el caso concreto, el ex trabajador incumplió con los deberes inherentes a su cargo, ocasionando el quebrantamiento de la relación de confianza y buena fe laboral con su ex empleador.

Asimismo, se evidencia la **importancia**, dado su transcendencia en resolver una situación en conflicto, donde la Sala Superior determinó que no correspondía la

pretensión de reposición laboral, y considerando la gran frecuencia de estos casos en cuestión.

En tal sentido, el **objetivo general** del estudio de la CASACIÓN N°3039-2018-ÁNCASH, determinar si es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al momento de transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, **objetivos específicos** determinar si es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro, y determinar si durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en una falta o inobservancia de su reglamento interno.



## **CAPÍTULO II**

### **2.1. MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1.1. Antecedentes de la Investigación.**

El derecho laboral o del trabajo es uno solo y a manera académica las Facultades de Derecho de las universidades lo han dividido para hacerlo más didáctico y explicativo y de fácil acceso para los estudiantes de derecho, y los trabajadores. Es así que en algunas universidades lo han dividido en derecho individual o laboral I, y luego el derecho colectivo o laboral II y posteriormente el derecho procesal, todos ellos se desarrollan en forma sucesiva con lo cual estamos de acuerdo, esta materia no está codificada, ni reglamentada, por lo que es de difícil acceso para los alumnos porque muchas veces no saben que leyes están vigentes o derogadas. El Derecho Laboral o del trabajo se encuentra disperso y no esta modificado como otras disciplinas.

El trabajo ha evolucionado de la siguiente forma: Esclavitud, servidumbre, los Colonos, los Artesanos, las Corporaciones, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial.

El trabajo es consustancial al ser humano, lo que significa, que el hombre comenzó a trabajar desde que nació, al inicio valiéndose de su propia fuerza y brazo, para después evolucionar a las herramientas y utensilios. Este periodo se caracteriza por el modelo de producción esclavista, la Cultura Romana y La Cultura griega.

Tanto en Roma como en Grecia se caracterizan por su producción esclavista: El trabajo lo realiza el esclavo, el esclavo era considerado como una cosa, no era sujeto de derecho, podía ser vendido, o regalado. Relación de dominio sobre la persona vida el amo decidía y lo condenaba a muerte, sin ninguna consecuencia para el derecho de la pernada significaba que el amo pasaba la primera noche con la novia, el pattern familia le entrega a la novia al atardecer al amo y la recogía al amanecer del siguiente día. Para la novia era un honor esta noche, si era rechazada por el amo, el pueblo lo apedreaba. El esclavo o ciervo no tenía derecho salvo a vivienda alimentación protección por parte del año o señor Feudal.

En la edad Media se caracterizó por el Sistema de Producción bajo el Sistema Feudal que consistía en el trabajo agrícola del siervo para el señor Feudal sin ninguna retribución económica a cambio. Tenía el poder quien tenía la tenencia de la tierra y esta era el Señor Feudal. El siervo tenía la misma condición de los esclavos. La servidumbre era de tres tipos:

1. Los siervos servían al señor feudal y su familia en su residencia. 2. El que centraba la tierra del señor feudal 3. Los que servían de escolta al señor Feudal, cuando este se desplazaba fuera de sus tierras.

El siervo que trabajaba las tierras del señor Feudal y si se enajenaba el feudo se hacía conjuntamente con los siervos, con lo cual el siervo era considerado una cosa.

Régimen del colonato:

Prestación del servicio, él y su familia, en la siembra de la tierra del señor Feudal. El siervo paga un derecho, por ello como un impuesto por acceder al cultivo de la tierra que consistía en la entrega de la gran parte de la producción al señor Feudal.

Los Artesanos:

Eran los siervos que habían escapado, a causa de la explotación. Eran libres – les permitían agruparse – no tenían derechos plenos. Constituyeron Asociaciones en Gremios y Talleres. En GRECIA, se llamaban los ERANES - No alcanzaban mayor relevancia, solo en la adoración a los Dioses, ritos y atletas.

Las corporaciones:

Es una Asociación profesional de carácter unitario (personas del mismo oficio o del mismo comercio), cuya finalidad fue regular el trabajo mediante asociados. Inicio carácter acogedor fraternal educativo. Estos nuevos agentes económicos se dividen al inicio en:

Gremio de Comerciantes

Los Gremios de Comerciantes van ganando en monopolizar su respectiva actividad mercantil frente a los señores feudales que, con el paso de los años, les permitió controlar la producción y la comercialización de los productos.

## Gremio de Artesanos

Los Gremios de Artesanos surgen entre los siglos XIV y XV, llamados también como corporaciones de oficios y surgen como una respuesta al monopolio de los Gremios de comerciantes y para defenderse de ellos. Los Gremios de Artesanos fueron monopolizando los oficios, llegando a ser absoluto. Establecieron condiciones al mercado, precio único, salarios regulados, utilidades, jornada laboral. El artesano que no pertenecía al Gremio no podía trabajar, lo que obligaba a asociarse si quería trabajar.

Estos Gremios estaban: Unida por el vínculo religioso, admiración al maestro, Igualdad entre sus miembros, no hubo clases sociales. Unión, Se caracterizaba por mantener un monopolio. Estas agrupaciones eran jerarquizadas se comenzaba a trabajar como aprendiz, ascendía a oficial y terminaba como maestro, pero cada vez eran más difícil los ascensos y que fue una de las causas de su desaparición.

El aprendiz; constituyó la primera escala gremial. Era generalmente un menor de edad, entregado al maestro para que lo forme durante un periodo de tiempo que podía extenderse de 3 a 10 años, en los cuales el maestro le brindaba instrucción, vestido y vivienda. No percibía el aprendiz pago alguno y debía al final de rendir un examen. El compañero u oficial; luego de aprobar su examen respectivo, el aprendiz se elevaba a la segunda escala gremial, denominada compañero u oficial, en la cual percibía una remuneración y debía elaborar una gran obra maestra para acceder al escalón gremial más elevado, el de maestro. El maestro; era el escalón gremial más elevado, a través del cual se podía acceder a colocar su propio taller y a gozar de una amplia autoridad. Lamentablemente el acceso a dicho cargo fue distorsionado.

Precisamente, una vez que se lograba este último título se concedía el derecho a la creación del propio taller. Lamentablemente la saturación del mercado debido a la sobre producción trajo como consecuencia el impedimento y prohibición de creación de nuevos talleres, que a la larga significó la desaparición del sistema gremial. Es por ello que muchos autores sostienen que los gremios se autodestruyeron o se auto eliminaron, como gérmenes de su propia destrucción. (NAVA GUIBERT, 2019, págs. 27-31)

- ❖ Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, Exp. N° 976-2001-AA/TC, Huánuco:

Caso Llanos Huasco: establecen protección de acuerdo al tipo de despido.

El despido fraudulento no está configurado legalmente en nuestra legislación, sino que ha sido incorporado mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

#### Pretensión:

Se tiene que el demandante Eusebio Llanos Huasco interpone acción de amparo contra Telefónica del Perú S.A. solicitando se deje sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 16-02-2001, por considerar que vulnera su derecho constitucional al trabajo, por la que solicita su inmediata reposición en el puesto que venía desempeñando hasta antes del 21-02-2001.

#### Fundamento destacado:

“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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la «fabricación de pruebas”.

#### Resuelve:

Se revoca la recurrida que, confirmando la apelada, declaró infundado la demanda. Reformándola declara improcedente la Acción de Amparo interpuesta. (Despido Fraudulento, 2003)

- ❖ Sentencia emitida por Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Pablo Julián Raymundo Hipolo contra la Sentencia de Vista, que confirmó la Sentencia apelada, que declaró infundada la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, Patronato del Parque de las Leyendas “Felipe Benavides Barreda”, sobre reposición por despido fraudulento.

#### Pretensión

Mediante escrito de demanda, el actor solicita que se ordene su reposición en su puesto de trabajo, sueldo y categoría, al haber sido objeto de un despido fraudulento; con costas y costos del proceso.

#### 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. [...]

Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismas deben respetar las

garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador.

Decisión:

Declararon fundado el recurso de casación, casaron la Sentencia de Vista; y actuando en sede de instancia: revocaron la Sentencia que declaró infundada la demanda; reformándola declararon fundada la demanda. (Despido Fraudulento, 2016)

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “EVOLUCIÓN DEL DESPIDO INCAUSADO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.”

Objetivo:

Los objetivos de esta investigación son los siguientes: como objetivo general analizar el despido incausado, en cuanto a su configuración y protección frente a este, en las sentencias del Tribunal Constitucional como objetivo específico establecer cuáles son los supuestos de configuración del despido incausado desarrollados mediante las sentencias del Tribunal Constitucional y establecer cuáles son las etapas en cuanto a la protección contra el despido incausado en las sentencias del Tribunal Constitucional.

Se concluye que, los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador

de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato. La protección frente al despido incausado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: 1. Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y 2. Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada). (ARQUE MONZÓN, 2017, pág. 99)

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS EN LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS E INCAUSADOS: IMPLICACIONES DEL V PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONALL.”

Objetivo:

Los objetivos de esta investigación son los siguientes: como objetivo general Analizar 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 y como objetivo específico determinar si es posible 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.

Se concluye que, las remuneraciones devengadas poseen naturaleza restitutoria y remunerativa de derechos fundamentales, misma que resulta no equiparable con la naturaleza indemnizatoria propia de los resarcimientos por daños y perjuicios. La indemnización por daños y perjuicios involucra un componente patrimonial, en el que se incluyen al daño emergente (que consiste en la disminución del patrimonio afectado que sobreviene por el incumpliendo de un contrato o bien por la comisión de un acto ilegal o vejatorio de derechos) y al lucro cesante (que respecta todo aquello que debía procurar un incremento patrimonial pero que, a causa del daño, se vio trunco); y un componente de

carácter extrapatrimonial, en este caso representado por el daño moral que, a su vez, importa un menoscabo en la dimensión subjetiva, personal y, por supuesto, en las expectativas y proyecto de vida del afectado. que la remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. En vista de ello, una vez declarada la ilegalidad del despido, y tras evidenciarse que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios, no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que este dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En suma, el fundamento del pago de las remuneraciones es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y no solo el aspecto contraprestativo. (PALACIOS VALVERDE, 2018, pág. 67)

### **2.1.2. Evolución Normativa**

Estamos a inicios del siglo XX y la escena del momento muestra el proceso de industrialización. El crecimiento de bolsones industriales es aún muy segmentado por regiones y según actividades. Los clásicos trabajadores artesanos se encuentran cediendo su lugar a los modernos asalariados. Las corrientes anarquistas están superando la prédica liberal populista. Y, a nivel del derecho, “la libertad de trabajo, reconocida jurídicamente décadas atrás, comienza a materializarse, sobre todo en las grandes ciudades con el crecimiento de la industria textil y de alimentos. De este periodo es la Resolución Suprema de 1903 que aprueba el Reglamento de locación de servicios en industria minera; un intento por regular, desde el derecho civil, el nuevo fenómeno del trabajo asalariado. Esta norma regula formalmente el “enganche” en la minería.

Podemos mencionar a la comisión especial impulsada por Matías Manzanilla de 1905 y el Informe Oficial sobre las huelgas del norte peruano presentado en 1912 por Felipe de Osma. En este último informe se recomienda por primera vez el uso de los “contratos colectivos de trabajo”. Estos proyectos reflejan un intento de “plan capitalista para el Perú en base a la liberalización de la mano de obra, la asimilación del conflicto y la regulación del trabajo”



Sin embargo, inicialmente terminarán más cerca del fracaso que de la victoria, pues de todos los proyectos sólo se promulgará la Ley N° 1378 de 1911 sobre responsabilidad por los accidentes de trabajo, considerada como la primera norma laboral. Por lo que, si somos partidarios de conmemorar fechas exactas, esta sería la partida de nacimiento del Derecho del Trabajo peruano. Sin embargo, cabe señalar, que ya en 1909 se producen una serie de leyes que repercuten de manera positiva, aunque tímidamente, en las relaciones laborales. Estas leyes restringirán, sin desaparecerlo por completo, el trabajo gratuito de los indígenas y el “enganche”, así como también prohibirán el trabajo minero obligatorio.

La Ley N 1378 que regula la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo fue promulgada el 20 de enero de 1911 luego de 6 años de debate. La norma postulaba que quien genera las condiciones para los accidentes laborales (la industria), debe ser responsable de repararlos. La ley se correspondía con la teoría del riesgo profesional, abandonando la tesis de la culpa o el dolo (difíciles de probar para un trabajador) por “las ideas de responsabilidad y daño, por lo que, si existe daño, ha de existir una reparación”.

Así, en el artículo 1 del Decreto Supremo del 24 de enero se manifiestan las principales libertades que componen el derecho a la sindicalización: la de representación, (los delegados representarán a los trabajadores ante un tercero); la de participación o de desarrollo de actividades sindicales (actividades vinculadas a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores); y la de gestión o autonomía externa, (manejo de reclamos colectivos). Mientras que los artículos 2 y 3 de la citada norma implementan el arbitraje obligatorio como mecanismo de resolución de conflictos laborales. Como fuere, más allá de la interpretación jurídica que podamos hacer de una norma más de 100 años después, lo relevante es que, en los hechos, para ese momento su promulgación fue entendida por los empleadores más conservadores (a la sazón los más poderosos) como un mecanismo pernicioso pues permitiría una mayor acción sindical, calificándolo como un “curioso derecho”, o una “candorosa fatuidad innovadora”. El decreto del 24 de enero de 1913 comprueba la tesis de la doble valencia del Derecho del Trabajo: es una relativa conquista de los trabajadores,

tanto como una concesión de un sector de la burguesía, para mantener el status quo.

Luego de los acontecimientos de 1913, las jornadas huelguísticas no se detuvieron a pesar del intento de restringirlas a partir del Decreto Supremo del 24 de enero de ese año. El movimiento obrero envalentonado por el logro de la jornada de las 8 horas para el Callao y bajo la orientación anarquista, redobló sus esfuerzos para ampliar este derecho, produciéndose “una ola de huelgas en todo el país, con el consiguiente desborde de las sociedades de auxilio mutuo y el significativo fortalecimiento del anarquismo” .Estos esfuerzos del movimiento sindical se van a ver coronados en 1919 con el reconocimiento de la jornada laboral de las 8 horas a nivel nacional, hecho de gran envergadura para la historia peruana y que cerrará esta etapa.

Durante este periodo, a nivel económico, político e ideológico también se configuran grandes cambios que repercutirán profundamente en el Derecho del Trabajo. Primero se materializa la penetración del capital norteamericano en desmedro del inglés en la economía peruana, lo que se consolidará en el gobierno del oncenio de Leguía a partir de 1919. A nivel ideológico hay una renovación radical en el quehacer político e intelectual no solo de las clases pudientes, si no, y por primera vez, en las clases bajas. Se produce el auge y caída del pensamiento anarquista en las masas trabajadoras, así como “la aparición del socialismo, la reforma universitaria, el fracaso de las tácticas de las huelgas generales y los levantamientos populares por parte del anarcosindicalismo, la represión al movimiento sindical y los intentos de control político de la libertad sindical”. El derecho a la jornada de las 8 horas consiguió su primer reconocimiento jurídico en 1913, luego un reconocimiento a partir de una negociación colectiva y finalmente a nivel nacional en 1919, no obstante, ya figuraba en los pliegos de reclamos de las jornadas de protesta de inicios del siglo XX. Para cerrar este periodo en el desarrollo de la historia del Derecho del Trabajo, se debe mencionar la Resolución Suprema del 30 de setiembre de 1919 que crea la Sección de Trabajo dentro del Ministerio de Fomento, claro antecedente del futuro Ministerio de Trabajo y de la intervención administrativa del gobierno en asuntos laborales. ( MOTTA VILLEGAS, págs. 10-14)

La Constitución Política del Perú recoge diversos artículos que son fundamentales para delimitar el tratamiento del despido, al respecto tenemos: “Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.” Este artículo y el mandato que contiene sobre respeto a la dignidad humana es fundamental a fin de comprender, el elevado índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador en las relaciones laborales, precisamente por la situación de desequilibrio existente entre el empleador y el trabajador.

Por otro lado, debe tenerse presente el artículo 23 de la Constitución Política del Perú:

“Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

A partir de este artículo los derechos fundamentales del trabajador son objeto de protección especial por parte de nuestro ordenamiento, y la vez, son límite al ejercicio del poder de dirección del empleador, siendo una obligación del Estado establecer medidas de protección especial frente el ejercicio arbitrario de esta potestad.

Uno de los actos del empleador que tiene mayor relevancia en la relación laboral, es el ejercicio del poder de dirección a través de su potestad disciplinaria, la cual tiene una afectación directa de los derechos fundamentales del trabajador cuando se produce un despido, es por ello que la Constitución ha reconocido límites al ejercicio de esta facultad a través de dos artículos:

“Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. (...)

Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”

El derecho al trabajo, conforme a lo establecido por la doctrina, y que luego sería validado por nuestro Tribunal Constitucional, presenta dos manifestaciones, por un lado "El derecho adquirir un empleo, y por otro lado el derecho a conservar un empleo". El derecho a conservar un empleo se manifiesta en que " todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo salvo que existiera una causa justa para privarle de él".

Tanto la Constitución Política vigente, como su antecesora la Constitución de 1979, reconocen el derecho a la estabilidad laboral, es decir, el reconocimiento del principio por el cual se busca proteger al trabajador frente al despido arbitrario; sin embargo, la forma de protección en ambas Constituciones, al igual que en toda nuestra historia jurídica laboral, siempre ha estado expresamente establecido en la legislación. (HUANAYQUE CONDORI, 2017, págs. 19-22)

El Código de Comercio de 190231 y el Despido

Fue promulgado a inicios del siglo XX, otorgó la respuesta a un derecho igualitario entre el trabajador y el empleador, sin embargo, en dicho momento tal situación no constituía mayor relevancia, ni generaba conflicto alguno frente a las posturas proteccionistas que surgirían posteriormente.

El Código de Comercio de 1902 tenía como punto central a los actos de comercio, donde el Derecho Comercial era aplicable a todas las personas, en consecuencia, el Derecho Comercial se aplicaba a los comerciantes y no comerciantes. En relación al despido, era diferente en el caso de quien mantenía un contrato de trabajo a tiempo fijo y en el caso de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. (LAVI TEJADA, 2016, pág. 39)

La declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Si, a finales del siglo XVIII, el Derecho del Trabajo respondió a la cuestión social, que por entonces demandaba una solución, una situación similar estaba siendo experimentada (con sus propios matices caracterizadores) en el orden socioeconómico de finales del siglo XX. La globalización y sus efectos en las

economías nacionales habían distanciado aún más las realidades de los países ricos de las de los países pobres, agravándose la injusticia social dentro de los propios Estados que se autoproclamaban democráticos y sociales. En el contexto de las relaciones laborales, todo lo anterior se traducía en una precariedad generalizada, toda vez que la apertura indiscriminada de los mercados, las nuevas formas de organización competitiva de las empresas y la abrupta transformación del trabajo, que se fragmentó a niveles individualistas, siempre ajustados a las necesidades del mercado –todos ellos postulados del neoliberalismo imperante en aquellos años– terminaron agravando la desprotección social vivida por sectores crecientes de la población mundial.

#### La evolución del derecho del trabajo en el Perú

Para referirnos a la evolución particular que ha tenido el Derecho del Trabajo en Perú, debemos tener en consideración que las características que encontraremos en la realidad nacional presentan muchas variantes. El surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo al que nos hemos referido se ubica en la Europa de los siglos XVIII hasta el siglo XX. Los procesos sociales experimentados por ese continente, que desencadenaron el proceso de formación del Derecho del Trabajo, se replicaron en Latinoamérica varios años después, por lo que conviene tener en cuenta algunas características diferenciadoras entre la evolución del Derecho del Trabajo acontecida en Europa y la que ocurrió en esta parte del mundo. En primer lugar, cabe señalar que mientras en Europa las organizaciones sindicales han sido importantes actores en los procesos contemporáneos, en Latinoamérica, más bien, han tenido un papel modesto. La consecuencia de esto ha sido que mientras en Europa existan múltiples ejemplos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo consolidadas y con regulaciones autónomas de bastante importancia, entre nosotros, tales manifestaciones son excepcionales, siendo el legislador el llamado a suplantar el papel regulador que naturalmente corresponde al sindicato, regulando varios derechos y reglamentando su aplicación en una profusa legislación laboral.

#### La formación de una legislación laboral en el Perú Republicano

Al igual de cómo había ocurrido en Europa del siglo XVIII, la joven República del Perú del siglo XIX empezó a experimentar una serie de conflictos reivindicativos,

en los cuales los trabajadores exigían mejoras en las condiciones donde prestaban servicios. En aquel entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado principalmente en el artículo 540 del Código Civil de 1852, cuya regulación sobre el contrato de locación de servicios era aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores.

Es con el inicio del siglo XX que el Estado peruano empieza a intervenir progresivamente en las relaciones laborales mediante su actividad legislativa. La incipiente legislación protectora empezó por abordar el tema de los accidentes de trabajo, que estaban causando índices de mortalidad muy altos. Así, siguiendo a la Ley de Accidentes de Trabajo de España de 1900, se aprobó la Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo, Ley 1378, del 24 de enero de 1911.

Un articulado más garantista se consignaba en la Constitución de 1933, aunque en este caso la protección fue más formal que real, pues el desarrollo legislativo de las disposiciones constitucionales fue bastante tardío y, nuevamente, fragmentado en diversos sectores, correspondiéndoles a algunos más derechos que a otros. Esto determinó que la conflictividad social de los años que corrieron con la vigencia de aquella Constitución se desgaste en pugnas por la equiparación de los distintos regímenes laborales que se iban construyendo. (BOZA PRÓ, 2014, págs. 10-14)

El Decreto Ley N° 18471

Mediante la promulgación de este Decreto Ley el 10 de noviembre de 1970 se instauró el régimen de la estabilidad laboral absoluta en el Perú. De acuerdo a lo prescrito en su artículo 1° esta ley comprendía a los trabajadores del sector público y privado. La estabilidad laboral absoluta<sup>37</sup> recogida en esta ley tuvo como principal fundamento el derecho al trabajo regulado en el artículo 2338 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Decreto Ley 18471 se promulgó durante la vigencia de la constitución de 1933 en base a su artículo 45°. Según este Decreto Ley la estabilidad laboral absoluta la adquirirían los obreros y empleados una vez superado el periodo de prueba de 3 meses, a partir del cual el trabajador no podía ser despedido, salvo mediando comisión de falta grave o por reducción de personal por cierre de la empresa. Frente a un despido

injustificado, el trabajador tenía derecho a optar entre dos posibles vías: la reposición o una indemnización.

El Decreto Ley N° 22126

Esta norma fue emitida siete años después de la entrada en vigencia del D.L N° 18471 que introdujo la estabilidad laboral en el país. Este Decreto Ley entró en vigencia el día 21 de marzo de 1978.

A diferencia del D.L N° 18471 este decreto ley condicionó la estabilidad laboral absoluta al cumplimiento de los 03 años<sup>39</sup> de servicios para el mismo empleador. Asimismo, precisó que en el intermedio del vencimiento del periodo de prueba (3 meses) y la adquisición de la estabilidad laboral absoluta el empleador podía despedir al trabajador sin expresar justificación cursándole una carta con 90 días de anticipación antes de la fecha de cese

La Constitución de 1979

La Constitución Política de 1979 reconoció el derecho fundamental de estabilidad en el trabajo, dicha disposición se encontraba en el Título I referente a los “Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona”. Las dos únicas normas que hacían referencia a la estabilidad laboral, D. Ley N° 18471 y D. Ley 22126, fueron emitidas durante la vigencia de la Constitución de 1933 por lo que es de entenderse que el derecho de estabilidad laboral no tenía un sustento constitucional. Sin embargo, con la promulgación de la Constitución de 1979 ese vacío fue llenado pues en dicho texto constitucional se encuentra el sustento al derecho a la estabilidad en el trabajo.

La Ley N° 24514- Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo Esta Ley reconoció la adquisición de la estabilidad laboral desde el vencimiento del periodo de prueba (3 meses), dejando atrás la postura de ley precedente referente al periodo de adquisición de la estabilidad laboral (3 años).

Ley de Fomento del Empleo. Decreto Legislativo N° 728

La promulgación del D.L N° 728 significó el inicio del cambio de la estabilidad laboral absoluta hacia un sistema de menor protección frente al despido, posición finalmente respaldada por la Constitución de 1993 y las leyes posteriormente dictadas. La Ley de Fomento del Empleo fue promulgada mediante la vigencia

de la Constitución de 1979. Al entrar en vigencia la LFE se estableció un régimen de estabilidad laboral dual debido a que aquellos trabajadores que se encontraban laborando en virtud de la Ley N° 24514, Ley que regula la Estabilidad en el Trabajo, continuaron regidos por esa en aquellas materias referentes a las faltas graves.

Texto único ordenado del decreto legislativo N° 728 ley de productividad y competitividad laboral.

El decreto legislativo N° 728 se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral. Se trata de una legislación muy importante cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral. Esta norma fue publicada en marzo de 1997 y conserva su vigencia hasta el día de hoy.

La ley de productividad posee los siguientes principios:

Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con el fin de mejorar la productividad del trabajo.

Promover la transferencia de las personas de actividades de baja productividad a otras de mayor.

Garantizar los ingresos de los trabajadores y la protección contra el despido arbitrario.

La ley de productividad establece que se deberá presumir la existencia de un contrato a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados. Esto nos viene a indicar todos los elementos que conforman al contrato laboral; es decir, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Además, nos adelanta que la existencia de un contrato no depende de la firma de un documento, sino de la comprobación de dichos tres elementos.

Esta legislación faculta al empleador a modificar los turnos, días u horas de trabajo del empleado, así como la forma y modalidad de la prestación de servicios. Es importante señalar que estas modificaciones no pueden ser arbitrarias, sino que deben sujetarse a criterios de razonabilidad y teniendo en



cuenta las necesidades del centro laboral. (NAVARRO LAITHON, 2019, págs. 20-23)

### **2.1.3. Definiciones Teóricas**

**Olinda Noelia Del Rocio Rojas Ruiz en su investigación titulada “La gravedad de la falta como criterio habilitador para despido laboral”, llegó a las siguientes conclusiones:**

Que, el empleador goza de la facultad disciplinaria en virtud a la subordinación, situación en la que se encuentra el trabajador respecto a su empleador.

Esta facultad se puede manifestar a través de las siguientes sanciones: amonestar, suspender o despedir al trabajador cuando cometa una falta o falta grave prevista, debiendo responder la sanción impuesta por el empleador a los principios de legalidad, tipicidad, razonabilidad y proporcionalidad, puesto que deberá existir definitivamente una correlación razonable y proporcional entre falta cometida y la sanción a imponer, lo que se busca con la sanción al trabajador es corregir su conducta y evitar futuros incumplimientos y así hacer una empresa fructífera con la correcta prestación de servicios que presta el subordinado a su empleador.

El despido es aquella decisión unilateral del empleador de poner punto final al vínculo laboral. El poder sancionador del empresario a través de su manifestación de ultima ratio, es decir del despido, se basará en una causa justa debidamente comprobada llámese a esto despido justo, donde se requiere que la comisión por parte del trabajador de una falta grave, teniendo como características esta falta: la transgresión de los deberes esenciales del contrato. (DEL ROCIO ROJAS RUIZ , 2012, pág. 94)

### **2.1.4. Definiciones Conceptuales**

#### **2.1.4.1 Despido**

Yazmine Navarro Laithon en su tesis para optar el título profesional de Abogada, define al Despido, como: “el acto que pone fin a la relación de trabajo, dicha definición todavía sumarial ofrece una visión adecuada del despido como una

modalidad jurídica que da por terminada una relación laboral contractual y que proviene, en definitiva, del empleador; el trabajador puede renunciar a su puesto, pero no puede auto-despedirse”. (NAVARRO LAITHON, 2019, pág. 46)

#### **2.1.4.2 Contrato de trabajo**

Luis Nava Guibert en su libro, Manual de Derecho Laboral, define al Contrato de Trabajo, como: “Es aquel que tiene por objeto una prestación de trabajo a cambio de una remuneración, bajo subordinación”. (NAVA GUIBERT, 2019, pág. 238)

#### **2.1.4.3 Falta grave**

Yazmine Navarro Laithon en su tesis para optar el título profesional de Abogada, define a la Falta grave, como: “La falta grave es la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Dicha falta se determina de manera objetiva, el empleador debe imputarla por escrito y otorgar al trabajador un plazo no menor de seis días para que efectúe sus descargos antes de tomar la decisión del despido”. (NAVARRO LAITHON, 2019, pág. 47)

#### **2.1.4.4 Renuncia**

Víctor Ferro Delgado en su libro, Derecho Individual del Trabajo en el Perú, define a la Renuncia, como: “Un ejercicio a la libertad de trabajo, el trabajador tiene la plena facultad de decidir para quien, dónde y por cuanto tiempo desea prestar servicios”. (FERRO DELGADO, 2019, pág. 71)

#### **2.1.4.5 Remuneración**

Víctor Ferro Delgado en su libro, Derecho Individual del Trabajo en el Perú, define a la Remuneración, como: “constituye la fuente fundamental de los ingresos que percibe el trabajador como resultado de su actividad laboral. Es el

monto que el trabajador, naturalmente, espera recibir por el desarrollo de sus funciones”. (FERRO DELGADO, 2019, pág. 50)

#### **2.1.4.7 Principios Laborales**

Manuel Casabona Huamán en su tesis para optar el título profesional de Abogado, define a los Principios Laborales, como: “reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta de la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa. (LAVI TEJADA, 2016, pág. 20)

#### **2.1.4.6 Despido Fraudulento**

Manuel Casabona Huamán en su tesis para optar el título profesional de Abogado, define al Despido Fraudulento, como: “Se realiza mediante el engaño, sin las causales previstas en los artículos 23 y 24 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, pág. 46)

#### **2.1.5. Principios Laborales**

Los principios del derecho del trabajo son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Los principios sirven para suplir un vacío o deficiencia de la ley. Debemos precisar que los principios del derecho al trabajo priman sobre los principios del derecho común por un lado tenemos la del más fuerte y poderoso que es el empleador y por otro lado que es la del más débil que es el trabajador, sin embargo, debemos señalar que el derecho laboral y los principios deben de tratar por igual a los sujetos en su interpretación.

Algunos de los principios laborales se encuentran en nuestra Constitución Política de 1993, la misma que establece lo siguiente: Art. 26 Constitución Política del Perú. Principios que regulan la relación laboral: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin

discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Sin embargo, en adición a lo señalado, advertimos que la legislación laboral (sustantiva y adjetiva) ha desarrollado otros principios que obligatoriamente deben observarse en una relación laboral, además de aplicarse las normas sobre la materia.

Los principios laborales sustantivos cobran gran importancia al momento de resolver un despido lesivo de derechos fundamentales (despido nulo, despido fraudulento y despido incausado) y el pago de remuneraciones devengadas.

#### ***2.1.5.1 Principio indubio pro operario***

Se trata de uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en distintas obras se le denomina principio pro-operario, principio protector o principio tutelar. Parte de la desigualdad en que se encuentran los sujetos de la relación laboral, siendo el objeto del Derecho del Trabajo nivelar las desigualdades. mediante este principio se parte de la idea de que en una relación laboral el empleador resulta ser la parte más fuerte, mientras que la parte más débil la ocupa el trabajador, y con la finalidad de equiparar tal desigualdad se busca la aplicación del principio protector, para así construir una suerte de equilibrio para evitar y no convalidar los abusos de la parte más fuerte de la relación laboral, diseñando criterios para balancear esta relación desigual.

#### ***2.1.5.2 Principio de irrenunciabilidad de Derechos***

También conocido como el principio de no revocabilidad, esto implica que el trabajador no pueda negociar con el empleador ni mucho menos renunciar, aquellos derechos reconocidos en la constitucional y en la ley.

Al respecto, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado que “el principio de irrenunciabilidad de derechos proscribire los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, que está sujeto al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. En ese sentido, este principio tiene por objeto

evitar que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y las leyes vigentes en su propio perjuicio.

### **2.1.5.3 Principio de continuidad**

El principio de continuidad implica que se debe otorgar al contrato de trabajo la máxima duración, es decir, que las normas del derecho al trabajo deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación laboral en el tiempo, cuando se sustente la causa que le dio origen.

El principio de continuidad es aquella que “en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiese interrumpido.

### **2.1.5.4 Principio de la buena fe laboral**

En el caso del principio de la buena fe laboral, la normativa laboral peruana la vincula con el comportamiento de las partes en el cumplimiento óptimo de la relación laboral.

La definición de este principio puede relacionarse con la voluntad de las partes para realizar las obligaciones asumidas de manera proba y que privilegie el real cumplimiento del fin de la relación contractual. Este principio se vincula con la protección al supuesto de «buena conducta» de las partes en el contrato de trabajo. Así, este principio propone una expectativa relacionada con la «confianza» o «esperanza» en la actuación correcta de la otra parte. El modelo de conducta esperado encamina la relación laboral, convirtiendo este principio en una directriz, a diferencia de los anteriores, su fundamento es deontológico.

De ese modo, se suele categorizar a este principio como una parte esencial de las relaciones laborales y la cual forma un pilar dentro del contrato de trabajo. Tanto trabajador como empleador deben adecuar sus conductas y no solo

propiciar el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales, sino respetar los límites establecidos por la buena fe.

Este principio se concreta en el deber de obrar de buena fe, que puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual. Este modelo de conducta, que permite lograr una convivencia pacífica y próspera entre las personas de una comunidad. Se concreta en la confianza o esperanza de una actuación correcta de la otra parte, así como en la lealtad en los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. Es uno de los pilares del mundo jurídico y un presupuesto de la convivencia civilizada. Se trata de la “manifestación más importante, de la responsabilidad objetiva por la conducta negocial”

Este principio-deber tiene su fundamento último en el respeto debido a la dignidad humana, porque quienes celebran y ejecutan un contrato dan cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional. La falta de probidad o de lealtad equivale a instrumentalizar a la otra parte para lograr el propio beneficio, es por eso que tiene su fundamento en el respeto debido a la dignidad humana. En el ámbito laboral este deber tiene particular importancia ya que el trabajo no es solo base del bienestar social sino un “medio de realización de la persona”. En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque debe reconocer la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto.

La obligatoriedad que entraña el deber de obrar de buena fe, no deviene del mero acuerdo de voluntades. Es indispensable que el pacto responda a criterios de razonabilidad y a un orden de valores amparado por el Ordenamiento vigente. Por lo tanto, no es suficiente argumentar que ha existido un acuerdo para que este sea conforme a derecho. Su contenido ha de respetar las reglas de la justicia y de la veracidad con la contraparte y, también con la sociedad. Lo contrario sería simple arbitrariedad, que, junto con la violencia, son la antítesis del Derecho.

A través de este principio general se impone, en todos los ámbitos de la conducta laboral, un modelo o arquetipo basado en la rectitud y honradez, atendiendo a la unidad del orden moral, recogido por el Derecho”. Mantiene perenne actualidad exigir una conducta veraz a los contratantes, para que cumplan con honradez o probidad sus obligaciones y para que tengan la firme y efectiva voluntad de no defraudar la confianza ajena. El deber de actuar de buena fe excluye el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual. En consecuencia, para determinar el incumplimiento contractual es necesario atender “fundamentalmente a determinados extremos como son, en el ámbito subjetivo, la diligencia observada y el propósito perseguido y, en el ámbito objetivo, el contenido fundamental de dicha conducta”. Así, por ejemplo, en el caso de los permisos, resulta tan condenable engañar al empresario solicitando un permiso no necesario, como negarse este a concederlo, sin motivo justificado y proporcional.

La reconducción de los mutuos deberes hacia el de buena fe, permite identificar cuál es el contenido constitucionalmente protegible de los derechos fundamentales, como recientemente ha quedado en evidencia en el proyecto de ley presentado por la Comisión de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Congreso, que remite al deber de buena fe para delimitar el ejercicio legítimo del derecho de uso de los medios electrónicos en el trabajo y su respectivo control por el empleador. Este contenido no puede determinarse a priori: exige una labor prudencial, realizada sobre la base de un contexto determinado. El principio de obrar de buena fe impone a quienes celebran un contrato de trabajo unas obligaciones, libremente asumidas, que necesariamente delimitan los derechos directamente relacionados con esas obligaciones. Así, por ejemplo, la libertad de expresión de un trabajador de una empresa de comercialización de neumáticos no se verá afectada del mismo modo que la de un profesor de un centro educativo con ideario. O, el derecho a la propia imagen no impide asumir la obligación de vestir un uniforme determinado, salvo que este no sea acorde con el respeto que merece el cuerpo y la persona de un trabajador, sea por exceso o por defecto de la indumentaria. (PACHECO ZERGA, 2020)

#### **2.1.5.4.1 El principio de buena fe laboral en la legislación peruana**

Adicionalmente, para diversos juristas como Arévalo, la buena fe en el ordenamiento peruano se expresa mediante el artículo 1362, que expresa lo siguiente: «contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes». Al respecto, el contrato laboral no es ajeno a esta condición. Más aún si cumple sistemáticamente con el fin del derecho laboral, que es la tutela adicional para el trabajador como parte débil en la relación laboral.

En esos casos, el empleador vulnera este principio si arremete contra el trabajador por medio de actos de hostilidad o cuando no reconoce las obligaciones contractuales, Toyama lo ejemplifica de la siguiente manera: «El empleador también podría vulnerar su deber de buena fe si, aprovecha la ausencia del trabajador que goza de sus vacaciones para insultarlo verbalmente o discriminarlo frente a sus compañeros. Tal hostilización, por su parte, podría ser emplazada al empleador».

Cabe precisar que el principio de buena fe se ha reconocido expresamente en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728, por el cual se incluye como falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Pero, ¿y las demás faltas establecidas como graves en el artículo 25?

Al respecto compartimos la opinión del jurista Manuel De Lama quien aseveró que las faltas disciplinarias establecidas en los incisos siguientes requieren para su configuración de una mala fe intencional, de un deliberado propósito de incumplir las obligaciones pactadas.

Supuestos contra la buena fe laboral, según el artículo 25 del TUO de la LPCL:

- Apropiación de bienes del empleador.
- Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.
- Competencia desleal.
- Entrega de información falsa al empleador para causar perjuicio u obtener ventaja.



#### **2.1.5.4.2 Contravención a la buena fe al faltar las obligaciones del contrato**

Atentar contra las obligaciones propias del contrato de trabajo supone una vulneración a la buena fe, ya que se faltan a los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función u ocupación para la cual se le contrató al trabajador.

Tal afrenta no siempre deriva en un perjuicio concreto en el patrimonio del empleador, sino que bastará el quebrantamiento de la expectativa de lealtad.

De ese modo, la Corte Suprema, mediante la sentencia de casación recaída en el expediente 6503-2016, Junín, aclaró lo siguiente:

[...] la acción principal que es “el incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas.

Los magistrados aluden a romper la confianza depositada que haga insostenible la relación laboral al incumplir el mandato de la buena fe.

#### **2.1.5.4.3 Quebrantamiento de buena fe como causal de despido**

En este apartado corresponde explicar el supuesto del artículo 25, puesto que se suele sugerir que las faltas tipificadas en el TUO de la LPCL son las únicas que irrumpen la buena fe.

Sobre esto, debe considerarse que la buena fe laboral en esta norma está relacionada con el incumplimiento de lo que está tipificado en el artículo 25; es decir, la fórmula legal delimitaría las formas de irrumpir la buena fe. De este

razonamiento, el jurista De Lama, planteó que se debería considerar una división de los supuestos de este artículo en cuanto al tipo de buena fe: en tanto esta puede ser objetiva o subjetiva.

Buena fe de clase objetiva:

- ✓ Incumplimientos relacionados con 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.
- ✓ La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor, el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.
- ✓ La sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa.
- ✓ La competencia desleal.
- ✓ La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes; y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
- ✓ Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral
- ✓ El abandono de trabajo, las ausencias injustificadas y la impuntualidad reiterada.

El resto de supuestos en el artículo 25 sí deberían ser analizadas en el marco de una mala fe intencional, de un deliberado propósito de incumplir las obligaciones pactadas. Para los demás supuestos corresponderá la aplicación de la buena fe subjetiva.

#### **2.1.5.4.4 Buena fe quebrada por el empleador**

Por otro lado, también existe el supuesto del perjuicio a la relación laboral por el empleador. Así, por ejemplo, en el caso de la afectación moral, el supuesto más claro es cuando el empleador comete actos que vulneren la regla general de convivencia social, más allá de una obligación contractual.

Precisamente, cuando el empleador genera un hecho que perturba la esfera subjetiva del trabajador es correspondido por el concepto indemnizatorio de «daño moral»; ante esto, la jurisprudencia y la doctrina coinciden en que el perjuicio es un «[...] es una vulneración por parte del empleador de la buena fe laboral que gobierna a las relaciones laborales, para quienes defienden la tesis de la supremacía de la responsabilidad civil contractual». Así, como precisa el jurista García Manrique, en estos supuestos «la buena fe laboral constituye un deber de protección, que como tal se encuentra presente en toda relación contractual: incumplirlo es incumplir con el contrato».

#### **2.1.5.4.5 Criterios jurisprudenciales**

- Procede despido por el quiebre de buena fe laboral, aunque no haya ocasionado perjuicio al empleador [Cas. Lab. 6503-2016, Junín].

Se explicó que la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible. De este modo, es irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo

que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione.

- Alcances de la buena fe laboral. El caso de la trabajadora que solicitó constatación notarial sin autorización del superior [Cas. Lab. 13151-2015, Arequipa]

En el caso específico, la Corte supremo explicó que la buena fe laboral impone al trabajador la existencia de determinados estándares de conducta y respeto hacia todos los miembros de la organización; razón por la cual el trabajador no solo debe cumplir con las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o con las que en el camino le sean impuestas por su empleador, sino que deberá hacerlo de una manera determinada, debiendo mantener ciertos niveles de comportamiento y respeto durante su permanencia en la empresa.

#### **2.1.5.4.5 Conclusiones**

La buena fe es un fundamento de las relaciones laborales y está vinculado con la «confianza» depositada entre las partes. El respeto a la buena fe la cumple el empleador y el trabajador; así, existen supuestos taxativos en los cuales el trabajador irrumpe contra la buena fe establecidos en el inciso a del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728.

El empleador también puede atentar contra la buena fe en casos de vulneración de la dignidad del trabajador. (CHANAMÉ ARRIOLA, 2021)

#### **2.1.5.5 El principio de tipicidad en el despido fraudulento**

En un Estado de Derecho, la taxatividad de la norma es un principio aplicable a todas las relaciones públicas o privadas. Por lo tanto, no puede dejar de observarse dicho principio en el ámbito de las relaciones laborales, teniendo una especial relevancia cuando se imputa al trabajador una falta grave, puesto que la misma es la infracción de los deberes esenciales de tal índole que haga

irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Si bien de la redacción establecida en el caso Llanos, se podría entender que cuando el Tribunal Constitucional considera que se produce el despido fraudulento cuando “se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad” en realidad se estaría refiriendo al principio de legalidad; sin embargo, el principio de tipicidad es una garantía que al inobservarse, bien podría calificarse de fraudulento el despido.

Precisamente, el despido fraudulento tiene como fundamento la proscripción del vicio de tipicidad en el procedimiento disciplinario del despido; de ahí que, cuando se reconoce esta categoría de despido (fraudulento) por el Tribunal, esta se justifica en diversas resoluciones anteriores donde se comprobaba la imputación genérica de obligaciones por parte del empleador sin acreditar realmente si correspondían a las funciones del trabajador despedido, o que los hechos imputados no tienen relación de causalidad alguna con la falta grave imputada, ejerciéndose arbitrariamente la potestad disciplinaria.

Así entonces la correcta aplicación del principio de tipicidad en el procedimiento disciplinario laboral regulado por el TUO de la LPCL, requiere tener en consideración la adecuación y correcta causalidad entre el hecho imputado y comprobado con la infracción descrita en la Ley.

Se vulnera el principio de tipicidad sancionatoria cuando: a) Cuando los hechos no configuren todos los elementos objetivos o subjetivos del tipo infractor. b) Los hechos tipificados no revistan gravedad exigida de forma taxativa en la ley, se desprende del mismo, o el empleador haya calificado dicha conducta con una menor gravedad. c) Existe defectos en la descripción de los hechos imputados que hace imposible determinar cuál es la conducta imputada como falta grave o cuales son los hechos constitutivos del tipo infractor imputados. (HUANAYQUE CONDORI, 2017, págs. 140-144)

#### ***2.1.5.6 Distinción entre los principios de tipicidad y legalidad***

Siguiendo estas definiciones, podemos señalar que si bien la legislación no establece o reconoce una lista taxativa de los principios del derecho laboral,

diversos autores y operadores jurídicos se ajustan a la definición propuesta por Plá, quien señala que los principios del derecho laboral son «líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos».

En relación al principio de legalidad podemos mencionar:

Este principio tiene su origen en el artículo 8 de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, proclamada en Francia el 26 de agosto de 1789, que establece lo siguiente:

El principio de legalidad, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador. Por el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones deberán estar debidamente tipificadas, prohibiéndose de este modo la aplicación por analogía de conductas reprochables.

(...) La Loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une Loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée (...).

Es decir: "(...) La ley solo debe establecer penas que sean estricta y obviamente necesarias, y nadie puede ser castigado excepto en virtud de una ley establecida y promulgada antes de la ofensa, y legalmente impuesta (...)".

De igual manera, el literal d) del artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993, señala:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de

cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley (...).

Si bien es cierto que puede existir ciertas coincidencias sin embargo no debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal "d" del inciso 24) del artículo 2 de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta. Es así que con dichos principios tanto de tipicidad, legalidad se va garantizar el correcto procedimiento que se debe observar al momento de la formulación del despido, en ese sentido se tiene presente en que el presente caso en donde se imputo falta grave al trabajador por haber brindado información falsa al empleador al momento de presentar un certificado médico, y que es descubrimiento no ha sido por el contenido del certificado sino porque se logró conocer que dicho trabajador ha estado realizando actividades en contra del certificado médico donde se mencionaba que tenía que guardar reposo, por lo que la Corte Suprema al interpretar dichos hechos menciona que si bien no se determinó la falsedad de dicho certificado pero no impidió deducir que la información dada por el trabajador no se condice con los hechos probados; por tanto se logró acreditar que si se actuó de la manera correcta respetando el principio de tipicidad al momento del despido y no se despidió por algo que no se subsumía en los hechos, dando así la razón a la empresa. (SANTY CABRERA, 2019, pág. 5)

## **2.1.6 Principios laborales Adjetivos (Procesales).**

### ***2.1.6.1 Principio de oralidad***

La oralidad implica la existencia de un sistema en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. En el proceso laboral este principio sale a la luz en el momento en que las partes declaran sobre los hechos o en el momento en el que un testigo declara, de tal manera que en una sola audiencia se desarrollan varias actuaciones; por ejemplo, en la audiencia de juzgamiento.

### ***2.1.6.2 Principio de concentración***

El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevaran a cabo a través del uso de la palabra.

### ***2.1.6.3 Principio de inmediación***

El principio de inmediación, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo.

### ***2.1.6.4 Principio de celeridad***

Este principio encuentra cercana vinculación con el principio de oralidad y de concentración pues implica la existencia de plazos más cortos dentro del proceso, la preeminencia de las actuaciones orales sobre las escritas y la sencillez en la tramitación del proceso laboral.

### ***2.1.6.5 Principio de economía procesal***

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales.



### **2.1.6.6 Principio de veracidad**

Mediante la aplicación de este principio se busca la preferencia de la verdad material sobre la verdad formal, resulta ser una manifestación del principio de primacía de la realidad aplicada dentro del proceso laboral.

### **2.1.7 Funciones**

#### ❖ Informadora

Inspira al legislador en el ordenamiento jurídico, sirven en el momento de legislar.

#### ❖ Normativa

Actúa como fuente supletoria sino hay norma escrita - inc. 8 art. 139, 1er párrafo de la constitución política y el art VIII.

#### ❖ Interpretación

Orienta al juez al aplicar justicia, además sirve como sustento o instrumento para el intérprete. (NAVA GUIBERT, 2019, pág. 99)

### **2.1.8 Extinción del contrato de trabajo**

De acuerdo al Artículo 16 de Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR. - Son causas de extinción del contrato de trabajo:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;

f) La jubilación;

**g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;**

h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

La falta grave es la acción u omisión voluntaria cometida por un trabajador que esté al servicio de la empresa y que su comportamiento viola los intereses de la producción de la empresa, Lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización de despido”.

Por lo tanto, la falta grave efectuada por el trabajador, hace referencia a la transgresión esencial de los postulados que se encuentran en el contrato de trabajo y que deben ser ejecutados leal y fielmente por el servidor (trabajador), gravedad que hace irrazonable la subsistencia del contrato laboral; por lo cual el empleador, haciendo uso de su facultad disciplinaria, despide al trabajador que ha cometido falta grave.

Por ser causal el acto del despido, debe existir una relación íntima entre la comisión u omisión efectuada por el trabajador a la relación laboral que lo vincula; ante ello, “el acto u omisión debe revestir de gravedad, a fin de poder graduar la sanción a imponer, de suerte tal que entre el acto y la sanción impuesta exista una equilibrada decisión por lo que, al no existir una correspondencia de razonabilidad y proporcionalidad entre infracción y sanción, se vulneraría los derechos fundamentales del trabajador. (DEL ROCIO ROJAS RUIZ , 2012, págs. 74-67)

### **2.1.9 El Despido en la Legislación Peruana**

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.

El despido, como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta los siguientes caracteres:

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador 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 su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (LAVI TEJADA, 2016, págs. 35-36)

### **2.1.10 Tipos de despido**

El legislador reconoce que el despido debe cumplir con tener una causa relacionada con la capacidad y conducta del trabajador (despido disciplinario). Caso contrario, se deberá pagar una indemnización.

Frente a lo que la Constitución ha establecido, el artículo 34 del T.U.O del D.L 728 precisó:

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.

De este texto, se concluye que existen dos despidos reconocidos expresamente en la legislación:

- a) El despido arbitrario que puede ser: incausado, cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial; y,
- b) El despido nulo que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

#### **2.1.10.1 Despido incausado**

Como se desprende de la norma, el despido arbitrario puede ser incausado y será aquel que no expresa causa. Este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica (Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002. Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto

Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria.

### **2.1.10.2 Despido nulo**

Un despido será categorizado como nulo cuando afecte derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

El T.U.O del D.L 728 establece, mediante el artículo 29, que será un despido nulo, aquel que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales: será un despido nulo cuando se trate de separar a un trabajador que decida integrar o formar un sindicato, además, por participar en actividades sindicales. Para Arce, el ámbito subjetivo de protección dependerá del contenido o del concepto de «actividades sindicales».
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, es decir, algún tipo de contravención al artículo 2 de la Constitución.
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Debemos señalar que este tipo de acto no se presume: tanto el empleador cuando imputa un despido por falta grave; así como el trabajador, cuando

argumenta que su despido fue nulo. Se debe probar que los hechos imputados configuran un despido.

### **2.1.10.3 Despido fraudulento**

Mediante la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (caso denominado Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario (incausado e injustificado) y el nulo.

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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la «fabricación de pruebas».

La característica principal de este tipo de despido es la vulneración al principio de tipicidad, toda vez que este principio regula el debido proceso. Además, este tipo de despido corresponde a una voluntad del trabajador («ánimo perverso»).

La configuración del despido fraudulento fue tratado en el Tema 2 del Pleno Jurisdiccional distrital de Arequipa en materia laboral 2018, concluyendo que:

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

Con esto, se amplió la concepción del despido fraudulento a la jurisprudencia doctrinaria de la Corte Suprema, vinculándolo con la protección de otros derechos fundamentales. Así, tenemos el siguiente cuadro sobre la jurisprudencia respecto al despido fraudulento.

<b>Sentencia o decisión</b>	<b>Criterio</b>
STC. 976-2001-AA/TC	El despido fraudulento vulnera principio de tipicidad.
STC. 2158-2006-PA/TC	El despido se basó en una causa inexistente e irreal , constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo.
Cas. Lab. 17160-2017, Tacna	No existe el despido fraudulento por sancionar de manera desproporcionada.
Pleno Jurisdiccional distrital de Arequipa en Materia Laboral 2018	El análisis del despido fraudulento debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude.
Cas. Lab. 3263-2018, Tacna	Puede haber despido desproporcionado si se vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Como podemos apreciar, no ha habido un pronunciamiento jurisprudencial respecto a los límites de la definición del despido fraudulento. En el último pronunciamiento, la Corte Suprema añade la protección cuando el trabajador fue despedido sin mediar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

#### **2.1.10.4 Despido de hecho**

Existen actos que el empleador puede ejecutar para perjudicar al trabajador y que pueden parecer sustentados en la capacidad de dirección. Esta situación se denomina como acto de hostilidad: algunos de estos actos pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido).

Se reconoce como un tipo de despido, puesto que su trato es similar, toda vez que los actos cometidos contra el trabajador ameritan una tutela especial.

Como puede apreciarse, en el artículo 30 del T.U.O del D.L del 728 se establece que son actos «equiparables» al despido los siguientes supuestos:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.»
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Cuando el trabajador sea perjudicado por alguno de estos actos, podrá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, debiendo darle un plazo razonable (no menor de seis días naturales) para que se presenten sus descargos o enmiende su conducta.

Caso contrario, el trabajador podrá darse por despedido y podrá pedir la indemnización correspondiente. (CHANAMÉ ARRIOLA, 2020)

## **2.1.11 Características del despido fraudulento en la jurisprudencia**

### **2.1.11.1 El animus perverso o fraude a la ley**

El animus perverso del empleador es la característica con mayor relevancia, en ella se encuentran contenidos todos los motivos por lo que el empleador pretende extinguir la relación laboral, que sobrepasan inclusive los motivos de



índole personal, conteniendo incluso contener motivos económicos, pues el empleador, como todo individuo, responde a incentivos, y es comprensible que siempre busque maximizar sus beneficios, incluso al imponer sanciones, prefiere darle mayor relevancia a los motivos que le reporten un mayor beneficio empresarial, (económicos, estratégicos, imagen, etc.), que preferir el derecho fundamental al trabajo de su empleado. En consecuencia, al comprobarse que el despido no es justificado, o la misma es inexistente, como bien señala el Tribunal o la Corte este termina por convertirse en “caprichoso”, donde la intencionalidad del empleador se manifiesta “perversa” o “maliciosa” por querer justificar la extinción de la relación laboral pese a que el trabajador no merece ser despedido o no existe causa justa de despido.

#### ***2.1.11.2 La justificación formal del despido y el fraude a la ley***

El empleador se vale de las potestades otorgadas por la ley para así despedir fraudulentamente al trabajador, mediante el abuso de su derecho o provocando un fraude a la normatividad laboral, producto de una desvinculación abusiva. Así entonces, la justificación formal del despido se concretiza mediante la utilización de medios formales para extinguir la relación laboral, como es el procedimiento del despido; o la aceptación de renuncia del trabajador que está viciada de voluntad o inclusive la carta que comunica “la finalización del periodo de prueba” como ha sido reconocido el TC.

#### ***2.1.11.3 El engaño al trabajador***

Esta última característica se justifica en tanto el trabajador materialmente no ha realizado alguna conducta que justifique su despido, sin embargo, se le obliga a efectuar sus descargos sobre la imputación realizada por el empleador. Así entonces, el trabajador es engañado por el empleador puesto que este último le “hace creer” que si logra desvirtuar la falta grave imputada podrá seguir contando con su puesto de trabajo, y es con base en esa creencia que este acepta someterse al procedimiento de despido, sin considerar que la decisión del empleador ha sido tomada mucho antes de la imputación formal de cargos.

La jurisprudencia no ha sido ajena a la evaluación de las características del despido fraudulento. Al respecto, en la STC 1420-2008-AA/TC (26.08.08), al resolver la vulneración del derecho al trabajo alegada por el trabajador, porque el despido se efectuó con imputación de como falta grave de incumplimiento de obligaciones y apropiación de bienes mediante la conducta omisiva del trabajador: cuidado de los bienes del empleador, pese a que no correspondían a la función específica a su cargo, termina resolviendo que el empleador no comprobó que dicha responsabilidad correspondía al trabajador y expreso:

“Fdto. 12. Es válido concluir en que el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento porque los hechos imputados como faltas graves son inexistentes y ha quedado acreditada fehacientemente la vocación perversa o disfrazada del empleador de utilizar como pretexto los mecanismos meramente formales para cometer un despido fraudulento.”

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1. MÉTODO DE INVESTIGACION**

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del nivel de investigación **DESCRIPTIVA**, a razón que, se realizó un análisis de la Casación Laboral N°3039-2018-Ancash, con respecto a la reposición por despido fraudulento, que se desarrolla mediante el análisis documental, donde tomamos varias referencias en materia laboral, para dar a conocer de manera detallada lo planteado y discutido en las instancias.

Con respecto a la investigación descriptiva el metodólogo mexicano Tamayo en su libro titulado “El Proceso de Investigación Científica”, precisa que: el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente. (TAMAYO, 2006)

#### **3.2. DISEÑO**

El diseño aplicado en el presente trabajo fue el NO EXPERIMENTAL – EX POST FACTO, debido a que durante el desarrollo observamos situaciones ya existentes, es decir no se altero el objeto de investigación.

Dentro del concepto básico sobre este tipo de diseño de investigación, se tiene que, este se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (INTEP.EDU, 2018)

### **3.3. MUESTRA**

La muestra de estudio está basada por el fallo de los Magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en donde se expidió la Casación Laboral N°3039-2018-ANCASH, sobre la reposición por despido fraudulento.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En el Presente trabajo se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos para recolectar la información necesaria:

#### **3.4.1. ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**

Mediante el análisis documental se observó en todo aspecto la Casación Laboral N°3039-2018-ANCASH, para poder determinar las ideas principales y secundarias, del mismo modo, se analizó otros materiales que hicieron posible la constitución de una conclusión y recomendación adecuada a nuestro tema.

El análisis documental se define como el conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. (CASTILLO, 2004-2005)

#### **3.4.2. FICHAJE DOCUMENTAL**

El fichaje documental o de materiales escritos se utilizó para obtener de manera ordenada y categorizada toda la información con referencia a nuestro marco teórico, en el cual se encuentran libros de diversos autores especialistas en materia laboral, jurisprudencia y doctrina actualizada a la fecha y casaciones que se asimilan en la materia.

Así también, el fichaje documental se define como un instrumento utilizado especialmente por los investigadores. Es un modo de recolectar y almacenar información. Cada ficha contiene una serie de datos extensivos variables pero

todos referidos a un mismo tema, lo cual le confiere unidad y valor propio. (BAHENA, 2011)

### **3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. Se analizó la Casación Laboral N°3039-2018-ANCASH, sobre reposición por despido fraudulento
2. Posteriormente se procedió a extraer los fundamentos de las sentencias emitidas por los Tribunales de mérito y la Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, que son los órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso.
3. Se efectuó la comparación entre los fundamentos de la Casación, con otras sentencias emitidas en anteriores procesos semejantes.
4. Subsiguientemente se efectuó la elaboración de los resultados encontrados.
5. Las recolecciones de datos fueron realizadas por los autores del método de caso.
6. La información fue procesada haciendo uso de la Constitución Política del Perú, Ley de Trabajo y la Casación Laboral N°3039-2018-ANCHAS.

### **3.6. VALIDEZ Y CONFIDENCIALIDAD DEL ESTUDIO**

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, pues 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 Laboral N°3039-2018-ANCASH.

### **3.7. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA**

En el análisis de la información extraída de la casación investigada, se hizo cumpliendo el procedimiento antes indicado, ciñéndonos a analizar de manera

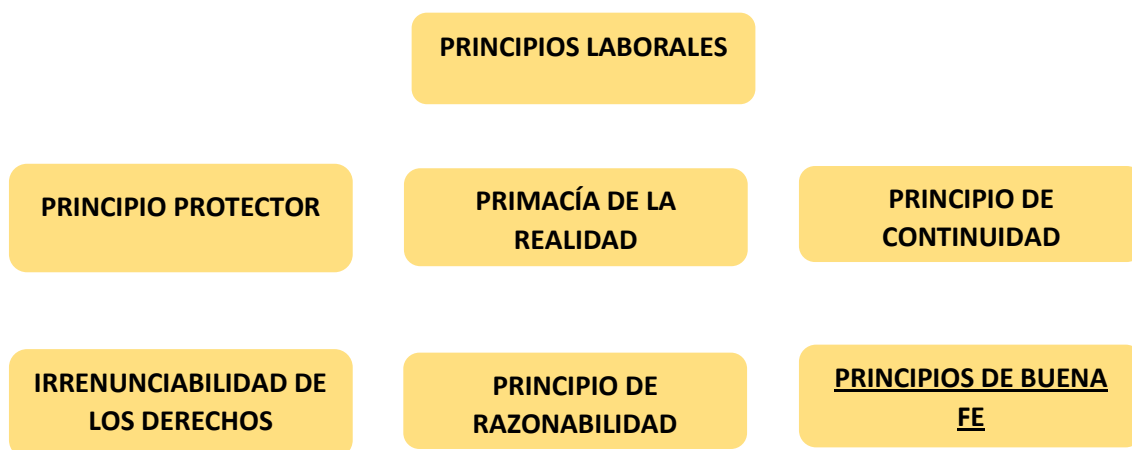
estricta la casación laboral tomada como muestra, además de la jurisprudencia que formó el criterio relacionado al proceso de reivindicación, el mejor derecho de propiedad y la motivación de las resoluciones judiciales, temas que se han venido aplicando hasta la fecha, así como también la doctrina referente al tema.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADO

Con respecto al análisis de la Casación N°3039-2018-Ancash, se tiene lo siguiente:

1. Dentro de la investigación se puede apreciar que existen principios laborales que fueron presuntamente vulnerados, debido a esta premisa es necesario conocer a detalle cuales son los principios que rigen el derecho laboral, obteniendo de esta manera lo siguiente:



2. Del mismo modo, se valoro cada uno de las faltas graves que comente un trabajador, contempladas en el Artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, y estas son:

**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)** La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

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



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

**e)** La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.



**f)** Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

**g)** El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

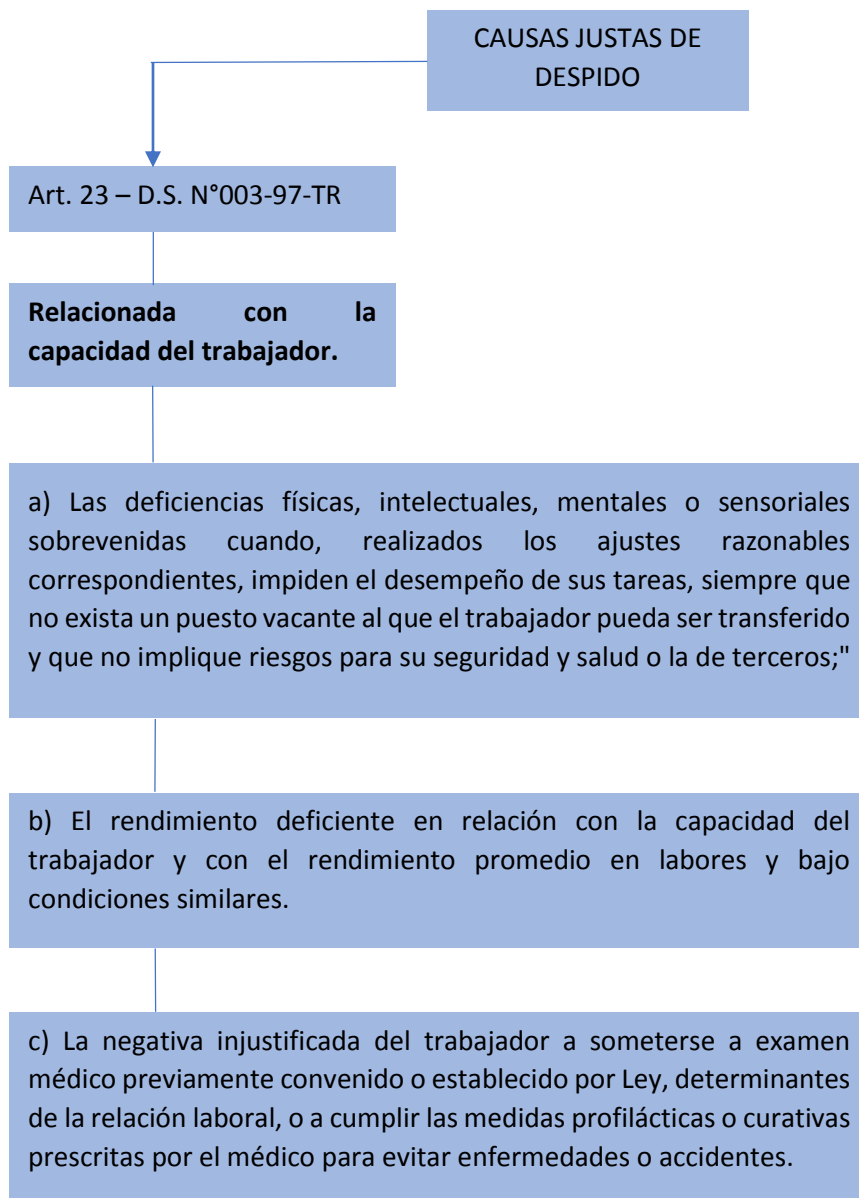


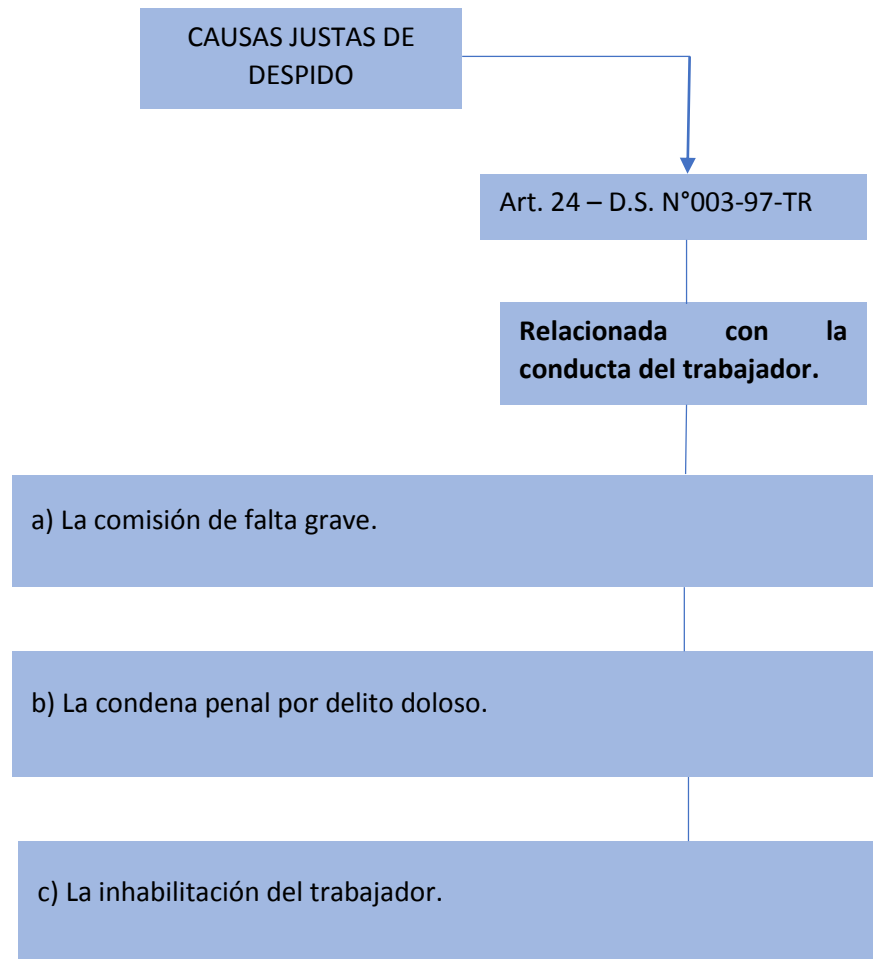
**h)** El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones



i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

3. Finalmente se pudo identificar cuáles son los supuestos que la ley establece para que un despido sea considerado justificado y no contravenga con la normativa de nuestro país, teniendo como pilares la siguiente información:





## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados y al marco teórico se muestra la siguiente discusión.

Dentro de los antecedentes mencionados se puede expresar en cuanto a los principios laborales, el indubio pro operario, la irrenunciabilidad, continuidad; los principios adjetivos, de oralidad, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad; sus funciones, cuando se extingue el contrato laboral, los tipos de despido, el incausado, nulo, fraudulento, de hecho; las características del despido fraudulento; y el principio de tipicidad en el despido fraudulento; en ese sentido en relación a la prueba dentro del proceso laboral; y para generar convicción en el Juez y así obtener una resolución de acuerdo a la pretensión solicitada, en este caso materia de investigación se tiene como prueba que ha sido ingresado al proceso por ambas partes uno que es la carta del despido donde se argumenta los motivos por el cual se dice al trabajador que la relación laboral ya no seguirá más y otro de las pruebas en cuestión es el certificado médico donde se menciona el motivo por el cual el trabajador no concurrió a su centro de labores, en dicho certificado contenía la prescripción de reposo absoluto que debió cumplir en su totalidad el trabajador.

Dentro de la discusión principal se tiene que el demandante Neyer James Díaz Herrera, interpone una demanda de Reposición por Despido Fraudulento, la materia en discusión referida a la Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, solicitando su reposición en el cargo de Operador de Maquinaria Pesada II-A3 por haber sufrido de acuerdo a sus fundamentos un despido fraudulento; reclamando también el pago de los intereses legales, costas y costos; el recurrente formula como agravio que la supuesta falta señalada en la carta de despido, es respecto a la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar “información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la

presentada. En ese relato se tiene la primera resolución emitido por el Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, que declaro fundada la demanda, sosteniendo que al considerar que al demandante le corresponde la reposición debido a que no se ha configurado la falta grave que la demandada le imputa, respecto a la presentación de documentación falsa, puesto que el demandante haya participado en un evento social durante el periodo de descanso médico no implica lógicamente que incumplió el descanso médico y que el documento que contenía la prescripción de reposo absoluto sea falso o que la mencionada prescripción sea falsa; asimismo, el Juzgado señala que para concluir que el certificado médico que otorgaba descanso médico era falso o contenía información falsa, se requieren premisas fácticas distintas a las expuestas por la demandada, premisas que no fueron construidas mediante procesos de investigación que instruyó la demandada; consecuentemente, la imputación de presentar información falsa para obtener una ventaja, se sustenta en un hecho falso, es por ello, que la imputación de falta grave no se configura. Ante ello se formuló recurso de apelación en la cual se revoca la sentencia apelada y reformándola la declara infundado argumentando la Sala Superior que la concurrencia al evento social realizado el veintiséis de febrero de dos mil diecisiete, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye prueba inobjetable de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves puesto que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer. Además, sostiene el A quem que el actor en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante, a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a esta sobre su delicado estado de salud por el que pasaba, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas. Ante ello se formuló recurso extraordinario de casación, en donde los magistrados supremos argumentaron que, aún en el supuesto o hipotético negado que el actor no hubiese asistido al evento social que se realizó el primero de marzo de 2017, desde el punto de vista de este Colegiado, la concurrencia al evento social realizado el 26 de febrero de 2017, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye prueba inobjetable de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de

la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves ya que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer, en este caso, bailó desplegando esfuerzos físicos en condiciones superiores a su esfuerzo laboral cotidiano, bebió licor, jugaba con empujones bruscos con su compañero de trabajo. Además cabe señalar, los videos, así como las vistas fotográficas, ilustran con nitidez sobre la presencia del actor en los eventos sociales antes mencionados que no genera ninguna duda que es el actor el partícipe de dichas reuniones; por lo que en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a su empleadora sobre su delicado estado de salud por el que pasaba para deslumbrarse con esfuerzos físicos que trastocaron la prescripción médica, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas por la Compañía Antamina. Sin embargo, si bien es cierto que dentro del proceso no se pudo determinar la validez o invalidez del documento presentando, ello no impide deducir que la información dada por el recurrente, al solicitar descanso medico por treinta días en razón a que sufría de neuralgia y ciática, no se condice con los hechos probados y verificados durante el proceso, en el cual se evidencia que el actor aun durante el tiempo de descanso solicitado realizaba actividades que contradecían el deber de cuidado a su persona y demostraban la falsedad de la información brindada a su empleador, al requerir los treinta días de descanso como necesarios para su optima recuperación y su imposibilidad de continuar con el ejercicio de su funciones, por el mencionado argumento se resuelve declarar infundado el recurso de casación en consecuencia nula casaron la sentencia de vista.

De esta manera del presente grupo encuentra conforme a los resultados en relación a las conclusiones y basándonos en el tipo de investigación dar una conformidad a la mencionada, debido a que se logró establecer que el trabajador si cometió la falta grave referente a la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; si bien el trabajador alego que su carta de despido no se subsumía con la falta grave imputada; sin embargo si bien no se ha determinado sobre la validez o invalidez del documento que es

el certificado médico, pero ello no impide establecer que la información dada por el recurrente, al solicitar el descanso, no se condice con los hechos probados y ello entonces demuestra la falsedad de la información brindada a su empleador.

Asimismo, de la recopilación, del material utilizado en nuestro marco teórico, siendo este tesis, normativas, y diversos autores que comentan sobre el tema en cuestión, se obtuvo información relevante respecto a que si un trabajador presenta un certificado médico para acceder a un permiso por su empleador; pero posterior se logra determinar que dicho trabajador no cumplió con lo establecido en su certificado y por más que no se logre determinar la validez o invalidez de dicho certificado su conducta demuestra la falsedad de la información brindada; siendo así que gracias a estos se estableció las conclusiones, recomendaciones e inclusive se pudo establecer una propuesta normativa que tiene la finalidad que se establezca parámetros para evaluar y cuestionar las licencias por enfermedades que presenten los servidores a una institución.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

1. Después del análisis de la casación materia del presente trabajo de suficiencia profesional, se pudo consensar que, si es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, debido a que este principio implica la relación de confianza entre el trabajador y el empleador, esperando de manera reciproca cumplir con sus obligaciones que emanan de su trabajo.
2. Con respecto a nuestra segunda interrogante como grupo llegamos a la conclusión que es imposible cuestionar o poner en duda la prescripción médica, debido a que el profesional de ese rubro actúa de manera independiente y según el máximo de su experiencia médica, tipo de enfermedad y otros puntos ligados a la salud, determina si corresponde guardar reposo absoluto.
3. Dando respuesta a nuestra tercera interrogante se puede afirmar que el empleador no puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en alguna falta o inobservancia de su reglamento interno, en merito a lo indicado en su Artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N°003-97-TR, que precisa que quien lo acusa debe probarlo, dando por entender que el empleador debe probar la causa del despido y el trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.
4. Existen supuestos según el conducto regular para poder despedir a un trabajador de manera justificada, estos supuestos se dividen en dos corrientes, i) Por la capacidad del trabajador y, ii) Por la conducta del trabajador, dichas causales se encuentran en los Artículos 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N°003-97-TR.

## CAPÍTULO VII

### RECOMENDACIONES

1. Como grupo nos encontramos a favor del análisis emitido por los magistrados, con respecto a la no reposición del trabajador por despido fraudulento, debido a que con respecto a la pretensión presentada este no tiene solides con los hechos suscitados, de esa manera hacemos extensivo y de aplicación obligatoria lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, para que sea utilizada como un precedente en los análisis de los casos que guardan similitud.
2. Ahora bien, con respecto a la evaluación de los magistrados ante la presencia del certificado medico y el comportamiento del servidor beneficiado, los magistrados advierten que la conducta de este genera una prueba inobjetable de la falsedad de la prescripción médica, circunstancias que generar una controversia que debería analizarse de manera eficiente y eficaz, proponiendo que el ente rector [SERVIR] emita un pronunciamiento si el es factible cuestionar la prescripción medica cuando el servidor no cumpliera con esta ocasionando un perjuicio al empleador.
3. Se tiene que enfocar adecuadamente en los hechos mencionados como en las pruebas que se aporta para que así el órgano jurisdicción pueda calificar una supuesta falta grave y así determinar si se ha cumplido con la tipificación correcta.
4. Vemos pertinente plantear una propuesta normativa que establezca parámetros para la concecion de la licencia por enfermedad, previa verificación del empleador con respecto al cumplimiento de la citada licencia.



## CAPÍTULO VIII

### BIBLIOGRAFIA

- ARQUE MONZÓN, R. (2017). *Repositorio Universidad Nacional del Antiplano*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque\\_Monzon\\_Rocio\\_Leonarda.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1)
- BOZA PRÓ, G. (2014). Surgimiento, Evolucion y Surgimiento del Derecho de TRabajo. *Themis*, 14. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>
- CASABONA HUAMÁN, M. (2017). *Repositorio Universidad Peruana Los Andes*. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/498/TESIS%20CASABONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHACHA TANTA, W. (2019). *Repositorio upagu*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/966/Tesis%20Machicao-Tanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHANAMÉ ARRIOLA, J. (2020). Tipos de Despido en el Ordenamiento Peruano. *Legis*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- CIVIL, V. P. (2015). *Pagina web del Poder Judicial* . Obtenido de Pagina web del Poder Judicial : <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b6ddba004fe28f0a9c65bd6976768c74/VIII%2BPleno%2BCasatorio.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b6ddba004fe28f0a9c65bd6976768c74>
- DEL ROCIO ROJAS RUIZ , O. (2012). *Repositorio Universidad* . Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/276/1/TL\\_RojasRuizOlinda.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/276/1/TL_RojasRuizOlinda.pdf)
- Despido Fraudulento, 976 (Tribunal Constitucional 2003). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC-976-2001-AA-despido-fraudulento-LP.pdf>
- Despido Fraudulento, 2228 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria de la Corte Suprema 2016). Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/07/Cas.-Lab.-2228-2016-Lima-LP.pdf>

- ESCOBAR ROZAS, F. (s.f.). Obtenido de <https://andrescusi.files.wordpress.com/2020/06/codigo-civil-comentado-tomo-i.pdf>
- FERRO DELGADO, V. (2019). *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial. Obtenido de <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- HUANAYQUE CONDORI, J. (2017). *Repositorio Universidad Nacional de San Agustín*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucoj.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LAVI TEJADA, C. (2016). *Repositorio Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MOYA AGUILAR, S. (2019). *Repositorio de la Universidad Científica del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/942>
- MOTTA VILLEGAS, J. (s.f.). Apuntes para una Historio del Derecho del Trabajo Peruano. *Themis*, 16. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ApuntesParaUnaHistoriaDelDerechoDelTrabajoPeruano-7049702.pdf>
- N° 835-2014, Lima Norte. (2014). *Legis*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/venta-bien-social-participacion-conyuge-nulo-comprador-sabia-vendedor-casado-casacion-835-2014-lima-norte/>
- NAVA GUIBERT, L. (2019). *Biblioteca Universidad San Martín de Porres Facultad de Derecho*. Obtenido de [https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual\\_luisnava.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf)
- NAVARRO LAITHON, Y. (2019). *Repositorio Universidad Científica del Perú*. Obtenido de [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/997/IGLESIAS%20KATHERYNE\\_NAVARRO%20FIORELLY\\_TSP\\_TITULO\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/997/IGLESIAS%20KATHERYNE_NAVARRO%20FIORELLY_TSP_TITULO_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- PALACIOS VALVERDE, J. (2018). *Repositorio Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1535/DER-PALVAL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PEDEMONTTE GARCÍA, A. (2019). *Repositorio Usil*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9019/1/2019\\_Pedemontte-Garcia.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9019/1/2019_Pedemontte-Garcia.pdf)

- QUICO PILCO, R. (2016). Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2222/DEquipira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suprema, S. P. (2015). *Poder Judicial*. Obtenido de Poder Judicial: [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/713ada804e92ee9a8976f9f7407ecb92/Resolucion\\_381-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=713ada804e92ee9a8976f9f7407ecb92](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/713ada804e92ee9a8976f9f7407ecb92/Resolucion_381-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=713ada804e92ee9a8976f9f7407ecb92)
- SIMEÓN HURTADO , L. (2017). Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1935/T\\_MAEST.DERECH.CIVI.COMER\\_LUIS%20CARLOS%20SIME%C3%93N%20HURTADO.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1935/T_MAEST.DERECH.CIVI.COMER_LUIS%20CARLOS%20SIME%C3%93N%20HURTADO.pdf?sequence=2)
- VÁSQUEZ MACHICAO, E. (2019). Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/891/Tesina%20-%20V%C3%A1squez%20Machicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VIDA, R. F. (2011). *El Acto Jurídico*. (Vol. 8 Edición). Lima, Perú.: Gaceta Jurídica.
- VIDAL RAMÍREZ , F. (2011). *El Acto Jurídico*. Lima.: Gaceta Jurídica.

## **CAPÍTULO IX**

# **ANEXOS**

## ANEXO N°01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### MÉTODO DE CASO: “LA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN PROCESO DE DESPIDO – CASACIÓN LABORAL N°3029-2018-ANCASH”

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> -¿Es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> -Determinar si es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al momento de transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.	<b>SUPUESTO GENERAL</b> -No es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al momento de transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> -La vulneración de los principios laborales.	<b>DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</b> -Los principios laborales como pilar predominante ante la pronta vulneración de estas.	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Descriptivo.  <b>DISEÑO</b> No experimental – Ex Post Facto.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> -¿Es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro? -¿Durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b> -Determinar si es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro. -Determinar si durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en una falta o	<b>SUPUESTO ESPECIFICO</b> -No es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro. -Durante un proceso de despido el empleador si puede deducir o presumir que el trabajador incurrió en una falta o inobservancia de su reglamento interno.	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> -El proceso de despido.	<b>DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b> -El despido como sanción grave ante una falta que incurre el trabajador, previa proceso formalista.	<b>MUESTRA</b> CASACION LABORAL N°3029-2018-ANCASH.  <b>TECNICAS</b> Análisis documental.  <b>INSTRUMENTOS</b> Ficha de registro documental.

incurrido en una falta o inobservancia de su reglamento interno? -¿Cuáles son los supuestos para evaluar el despido justificado de un trabajador?	inobservancia de su reglamento interno. -Determinar si existen supuestos para evaluar el despido justificado de un trabajador.	-Si existen supuestos que se tiene que evaluar de manera detallada para aplicar de manera formal una sanción como el despido justificado e un trabajador.			
--	---	---	--	--	--

## **ANEXO N°02**

### **PROYECTO LEY**

#### **1. EXPOSICION DE MOTIVOS**

Luego de analizar la Casación Laboral N°3029-2018-Ancash, observamos que los servidores en su gran mayoría hacen abuso de derecho con respecto a la licencia por enfermedad, a razón que en la actualidad es más sencillo acudir a un profesional de la salud y que este te emita un certificado médico y te expida todas las formalidades que requiera la institución para el otorgamiento de la licencia correspondiente.

Al respecto, es un hecho real que las instituciones públicas no cuentan con un control real cuando los servidores presentan una licencia por enfermedad, por ende se requiere que la institución realice un control legítimo cuando exista este tipo de circunstancias.

Por ende, esta propuesta legislativa, tiene la finalidad de ejercer un control del personal perteneciente a la institución que corresponda, para que este no hagan un abuso de derecho y sean supervisados si realmente se encuentran ejecutando al pie de la letra la prescripción que el médico tratante indique en el certificado médico.

#### **2. ANALISIS DE COSTO BENEFICIO**

El Costo Beneficio que ocasiona la presente propuesta normativa resulta favorable, ya que no implica la asignación de recursos del Tesoro Público; del mismo modo, generaría una salvedad en el ámbito laboral a todos los que conforman una institución pública o privada.

#### **3. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto ley ocasionará impacto social-laboral, al ser una nueva forma de ver ciertos derechos que les corresponden a los trabajadores, dando de esa manera respaldo a estos al ser la parte mas vulnerable dentro de un centro laboral.

#### **4. PROPUESTA NORMATIVA**

### **“LEY QUE REGULA LA CONDICIÓN DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO DURANTE EL USO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD”**

**Artículo1.- Créese la ley especial que regular la condición del servidor o funcionario durante el uso de la licencia por enfermedad.**

#### **Artículo 02.- Objetivo de la Ley.**

Conforme a lo descrito en la exposición de motivos es necesario que se establezca ciertos límites y regulaciones con el abuso del derecho del personal Institucional, recayendo de esa manera que, el personal que sustente su inasistencia indicando su mal estado de salud estará sujeta bajo supervisión del empleador, con la finalidad de verificar el estricto cumplimiento de la prescripción médica, bajo sanción administrativa.

Iquitos, 29 de junio de 2022.





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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

***Sumilla.** La falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: "la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja", el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo, el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí, debiendo determinarse si con este actuar se transgrede o no la buena fe laboral depositada por su empleador.*

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número tres mil treinta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion ANCASH, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Neyer James Díaz Herrera, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos a cincuenta y seis, contra la Sentencia de Vista del cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres, que revocó la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y uno, que declaró fundada la demanda, y reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la parte demandada, Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima, sobre Reposición por despido fraudulento.

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y dos, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal siguiente: *infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único*



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

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

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero.** De la pretensión demandada y pronunciamiento de las Instancias de mérito

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso:

- 1.1. **Demanda.** Se advierte de la demanda de fecha ocho de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y uno a cincuenta y ocho, subsanada a fojas sesenta y cinco a sesenta y seis, que la demandante solicita su reposición en el cargo de Operador de Maquinaria Pesada II-A3 por haber sufrido un despido fraudulento; más el pago de Interés legales, costas y costos.
- 1.2. **Sentencia de primera Instancia.** El Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, mediante sentencia de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y uno, declaró fundada la demanda, al considerar que al demandante le corresponde la reposición debido a que no se ha configurado la falta grave que la demandada le imputa, respecto a la presentación de documentación falsa, puesto que el demandante haya participado en un evento social durante el periodo de descanso médico no implica lógicamente que incumplió el descanso médico y que el documento que contenía la prescripción de reposo absoluto sea falso o que la mencionada prescripción sea falsa; asimismo, el Juzgado señala que para concluir que el certificado médico que otorgaba descanso médico era falso o contenía información falsa, se requieren premisas fácticas distintas a las expuestas por



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

la demandada, premisas que no fueron construidas mediante procesos de investigación que instruyó la demandada; consecuentemente, la imputación de presentar información falsa para obtener una ventaja, se sustenta en un hecho falso, es por ello, que la imputación de falta grave no se configura.

- 1.3. **Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres, revocó la sentencia apelada, reformándola la declaró infundada, argumentando la Sala Superior que la concurrencia al evento social realizado el veintiséis de febrero de dos mil diecisiete, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye prueba inobjetable de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves puesto que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer. Además, sostiene el A quem que el actor en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante, a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a esta sobre su delicado estado de salud por el que pasaba, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas.

***Infracción normativa***

**Segundo.** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

*Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema*

Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

3.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como Instrumento Judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

3.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento "y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional"<sup>1</sup>, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos.

Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso Singular que permite acceder a una Corte de Casación para el

<sup>1</sup> HITTERS, Juan Carlos. *Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación*. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 100.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018**

**ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento**

**PROCESO ABREVIADO-NLPT**

cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

3.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso<sup>2</sup>, debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso<sup>3</sup>, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

3.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos:

*“Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las 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 subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la Interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo”<sup>4</sup>.*

<sup>2</sup> MONROY CABRA, Marco Gerardo, *Principios de Derecho Procesal Civil*, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

<sup>3</sup> DE PINA RAFAEL, *Principios de Derecho Procesal Civil*, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F. 1940, página 222.

<sup>4</sup> Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 A RDQUIPA del 10 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

*Sobre la causal material pertinente*

Cuarto. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la *infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, disposición que regula lo siguiente:

*‘Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...)*

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

*Delimitación del objeto de pronunciamiento*

Quinto. Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada el *literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiente a la información falsa brindada al empleador con la intención de



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

causarle perjuicio u obtener una ventaja, que afectaría la buena fe laboral; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación Interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497<sup>5</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

De acuerdo con ello, antes de pasar a analizar la norma mencionada en el párrafo que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la parte demandante.

**Alcances respecto al despido**

Sexto. En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma.

<sup>5</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiera, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviere referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o al debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Del mismo modo, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: "(...) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"; en consecuencia, el despido debe fundarse en *causa justa, grave y evidente*, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

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

Octavo. Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que la expresión *terminación de la relación de trabajo*, significa el fin de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que *"no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"*.

Es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación, que no se despida a un trabajador, salvo





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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCA\$H  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador, b) la conducta del trabajador, o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio<sup>7</sup>; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

*Sobre la falta grave*

Noveno. El referido 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, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *"(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)"*<sup>8</sup> y, además: *"(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"*<sup>9</sup>.

La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *"(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)"*<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67ª reunión de la CIT.

<sup>8</sup> PASCO COSMÓPOLIS, citado por BLANCO SUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Junta Editora E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> GUSTAVO CHÁVEZ, Gustavo y MEGINAS MONTERO, Federico. En "El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCA3H  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

**Décimo.** La falta grave se define 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<sup>11</sup>.

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 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 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.

***El principio de la buena fe laboral***

**Décimo Primero.** La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>12</sup>.

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

<sup>11</sup> BLANCA SUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores, Tercera Edición, 2013, p. 180.

<sup>12</sup> FLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

laborales. Por lo tanto, este conjunto de *deberes recíprocos* emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

**Décimo Segundo.** En función del mencionado principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala **Plá Rodríguez**: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*<sup>13</sup>, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Siendo así, la Interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

**Décimo Tercero.** Asimismo, la disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido 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.

<sup>13</sup> Plá Rodríguez, Américo "Los Principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1980. Segunda Edición. Pág. 309.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

**Déclimo Cuarto.** De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”<sup>14</sup>.

**Déclimo Quinto.** En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el Inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo”, con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se tome insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

**Déclimo Sexto.** Por su parte, la falta grave contenida en el Inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: “la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al

<sup>14</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2001. Primera Edición. página 524.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí<sup>15</sup> debiendo determinarse si con este actuar se trasgrede o no la buena fe laboral depositada por su empleador.

Sobre estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas al trabajador, toda vez que debe concurrir el *animus nocendi* de este, que evidencie la actitud de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo.

*Análisis del caso concreto*

Décimo Séptimo. El actor solicita mediante este proceso la reposición por despido fraudulento, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en los Incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador para obtener una ventaja respecto de este, debiendo este Colegiado analizar en conjunto ambas faltas graves imputadas.

Décimo Octavo. Ahora bien, en el caso de autos la sanción impuesta al actor, que en este caso fue la terminación del vínculo laboral con la demandada de forma unilateral, a consecuencia de una falta grave imputada al trabajador, es por ello, que corresponde examinar las causas que originaron dicha sanción.

Es así como, de acuerdo con los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de imputación de faltas graves de fecha diecisiete de marzo de dos mil diecisiete que corre en fojas veintisiete a treinta y dos, en la cual se señala:

<sup>15</sup> BLANCA BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores 2013, página 242.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

*a. Usted nos ha presentado un certificado médico falso para aparentar una dolencia física inexistente, todo ello con el propósito de gozar de un período de inactividad percibiendo su remuneración. Esto supone la comisión de la falta grave tipificada en el inciso d) del artículo 25° de la LPCL, consistente en la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja. (resaltado nuestro)*

*b. Al haber actuado de tal modo, evidentemente usted ha incumplido una de sus obligaciones de trabajo más importantes, cual es comportarse frente a su empleador con lealtad, buena fe y honradez. Esta es una obligación que emana del deber de la buena fe, implícito en toda relación laboral, incurriendo de este modo en la comisión de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, consistente en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.*

*c. Finalmente su conducta supone la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la empresa que reviste de gravedad, cuyo contenido era conocido por usted, incurriendo de este modo en la comisión de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL. Específicamente, usted ha incumplido las obligaciones: el artículo 68.c) (...), el artículo 72 (...) y el artículo 67 inciso b) (...).*

Al respecto, es importante precisar que las mismas faltas graves imputadas, fueron mencionadas en la Carta de despido de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, a fojas treinta y siete a cuarenta y cuatro.

Décimo Noveno. Del mismo modo, es importante el análisis obtenido de la sentencia de vista que, en su considerando vigésimo primero, señala lo siguiente:

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, aún en el supuesto o hipotético negado que el actor no hubiese asistido al evento social que se realizó el primero de marzo de 2017, desde el punto de vista de este Colegiado, la concurrencia al



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH

Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

evento social realizado el 26 de febrero de 2017, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye prueba inobjetable de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves ya que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer, en este caso, bailó desplegando esfuerzos físicos en condiciones superiores a su esfuerzo laboral cotidiano, bebió licor, jugaba con empujones bruscos con su compañero de trabajo. Además cabe señalar, los videos, así como las vistas fotográficas, ilustran con nitidez sobre la presencia del actor en los eventos sociales antes mencionados que no genera ninguna duda que es el actor el partícipe de dichas reuniones; por lo que en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a su empleadora sobre su delicado estado de salud por el que pasaba para deslumbrarse con esfuerzos físicos que trastocaron la prescripción médica, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas por la Compañía Antamina. (subrayado y negrita nuestro)

De lo antes señalado y conforme a la revisión de lo actuado en proceso, se desprenden las siguientes afirmaciones:

1. Se tiene como hechos no discutidos que el demandante contaba con un descanso médico por treinta días, del tres de febrero al cuatro de marzo del dos mil diecisiete, a fojas veinticinco, en razón a que padecía neuralgia y ciática, recomendándole descanso y seguir con el tratamiento señalado por el médico que atendió su dolencia.
2. Que, en relación con el evento social realizado el veintiséis de febrero de dos mil diecisiete, el demandante ha reconocido oralmente su asistencia en la vista de la causa realizada; debe precisarse que este evento sucedió en el tiempo en que el demandante se encontraba con descanso médico.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

3. Asimismo, de la documentales presentadas como son la visualización de los videos que corresponden a las fechas de veintiséis de febrero y el uno de marzo de dos mil diecisiete, los paneles fotográficos que corren de fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y seis de autos, las vistas fotográficas que corren de fojas ciento setenta a ciento setenta y siete de autos, se acredita de manera objetiva que el actor no solo asistió a las reuniones sociales antes mencionadas, sino que además, participó activamente (ballando y bebiendo), no evidenciando con dicho actuar la dolencia física que generó el descanso médico, ni mucho menos el cuidado debido a su supuesto malestar.

De esta forma, conforme a lo expuesto, debe determinarse si la falta grave imputada en relación con el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, se configura.

Vigésimo. En ese sentido, el recurrente formula como agravio que la supuesta falta señalada en la carta de despido, es respecto a la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar "información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja", en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada en autos.

Sin embargo, si bien es cierto que dentro del proceso no se pudo determinar la validez o invalidez del documento presentando, ello no impide deducir que la información dada por el recurrente, al solicitar descanso médico por treinta días en razón a que sufría de neuralgia y ciática, no se condice con los hechos probados y verificados durante el proceso, en el cual se evidencia que el actor aun durante el tiempo de descanso solicitado realizaba actividades que contradecían el deber de cuidado a su persona y demostraban la falsedad de la información brindada a su empleador, al requerir los treinta días de descanso como necesarios para su óptima recuperación y su imposibilidad de continuar con el ejercicio de su funciones.





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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018  
ANCASH  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Vigésimo Primero. Por lo tanto, aun cuando el actor no haya presentado un documento falso, la realidad de los hechos evidencia que la información brindada es falsa pues conforme a lo actuado en el proceso, el actor a la fecha del veintiséis de febrero del dos mil diecisiete no necesitaba del descanso médico solicitado o el guardar reposo, hasta el cuatro de marzo de dos mil diecisiete, fecha final del descanso solicitado; tiempo durante el cual no desarrolló sus labores, habiendo quedado su puesto de trabajo desatendido u obligado a su empleador a buscar su suplencia, cuando no era necesaria.

Asimismo, debemos entender que esta falta grave, como se ha señalado en los considerando precedentes, se encuentra subsumida dentro del principio de la buena fe laboral, comprendida como la confianza y lealtad existente entre el trabajador y su empleador, por lo que a fin de determinar si le corresponde al actor o no la sanción del despido, debe analizarse también este aspecto.

Vigésimo Segundo. Es así, que en el presente caso, al comprobarse que el trabajador acudió a las mencionadas reuniones sociales, cuando tenía un permiso por descanso médico que le obligaba a guardar reposo, evidencia que su actuar tuvo la finalidad de obtener para sí, una ventaja o beneficio, puesto que su empleador continúa pagando su remuneración sin que este acudiera a prestar sus servicios.

En relación a ello, este Supremo Colegiado considera justificado la imputación de falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral, al coincidir con el empleador, que el actor trasgredió uno de sus deberes recíprocos al incumplir el guardar el reposo absoluto solicitado, puesto que el empleador sí cumplió con su obligación de otorgar el descanso médico con el fin de salvaguardar la salud de su trabajador y permitir que al reincorporarse a sus labores, pueda efectuarlas plenamente, situación que no ocurrió puesto que el trabajador abuso de la confianza otorgada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018

ANCA\$H

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Del mismo modo, este Colegiado Supremo se encuentra de acuerdo con el razonamiento alcanzado por la Sala Superior en la sentencia de vista al referir que el actor quebrantó la buena fe laboral, al mentir sobre su delicado estado de salud, situación que se corrobora con el despreocupado actuar del demandante en las reuniones sociales del veintiséis de febrero y uno de marzo del dos mil diecisiete.

Vigésimo Tercero. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la gravedad de las faltas cometidas por el actor, han sido precisadas en la carta de despido, habiéndose sido descrita como "(...) la entrega de información falsa con la intención de obtener una ventaja a su favor (...) b. Al haber actuado de tal modo, evidentemente usted ha incumplido una de sus obligaciones de trabajo más importantes, cual es comportarse frente a su empleador con lealtad, buena fe y honradez.", supuesto que se enmarca dentro 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, cuando, de manera genérica, prevé "(...) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)"; más aún, debe considerarse que ha existido una conducta mal intencionada por parte del recurrente con el ánimo de obtener un beneficio económico, como es el pago de sus remuneraciones, sin trabajar, encontrándose en condiciones de hacerlo.

Vigésimo Cuarto. Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, y que ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior lo que ha permitido determinar que en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, - analizado conjuntamente con el inciso a) al guardar estrecha relación -; en tanto se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido, no deviniendo el despido en irreal, sino por el contrario, han existido los hechos que



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018**

**ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento**

**PROCESO ABREVIADO-NLPT**

han dado lugar al mismo, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en **Infundado** el recurso postulado.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Nayer James Díaz Herrera**, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos a cincuenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la parte demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre **Reposición por despido fraudulento**; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

**DÁVILA BRONCANO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO**  
**“LA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN PROCESO DE DESPIDO  
FRAUDULENTO - CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018-ANCASH”**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES:**

- ✓ Bach. ORUNA MONTE, JUAN CARLOS.
- ✓ Bach. PIÑA TORRES, KATHERINE.

**ASESOR:**

- ✓ Abg. MERCADO ARBIETO ARISTO WILBERT.



San Juan Bautista - Maynas - Loreto - Perú  
2022

## INTRODUCCIÓN

¿Es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR?

¿Durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en una falta o inobservancia de su reglamento interno?

¿Es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro?

¿Cuáles son los supuestos para evaluar el despido justificado de un trabajador?



## PARTES PROCESALES

CASACION LABORAL N° 3039-2018-ANCHASH	
DEMANDANTE	NEYER JAMES DÍAZ HERRERA
DEMANDADO	COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA SOCIEDAD ANÓNIMA
MATERIA	REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
VIA PROCEDIMENTAL	PROCESO ABREVIADO



## HECHOS



El señor Neyser James Díaz Herrera, trabajador de la Compañía Minera Antamina S.A.A., bajo el cargo de Operador de Máquina Pesada II-A3. Presento un certificado médico en la cual el médico tratante lo diagnosticaba de neuralgia y ciática, recomendándole descanso por el término de 30 días y seguir con el tratamiento señalado para calmar sus dolencias.

Sin embargo, en días posteriores al inicio de su licencia por enfermedad, el trabajador acudió a un evento social realizado el 26 de febrero de 2017, en donde este bailo desplegando esfuerzo físico en condiciones superiores a su esfuerzo laboral cotidiano, bebió licor, jugaba con empujones bruscos con sus compañeros de trabajo. Además cabe señalar, los videos, así como las vistas fotográficas, ilustraciones con nitidez sobre la presencia del actor en los eventos.

En tal sentido, el trabajador no guardo celosamente las prescripciones médicas ni el descanso impuesto por su médico tratante a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora.

En consecuencia, la Compañía Minera Antamina lo despide mediante un proceso de despido al haber quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador para obtener una ventaja respecto de este.



PRIMERA INSTANCIA



SEGUNDA INSTANCIA

### CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y dos, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal siguiente:

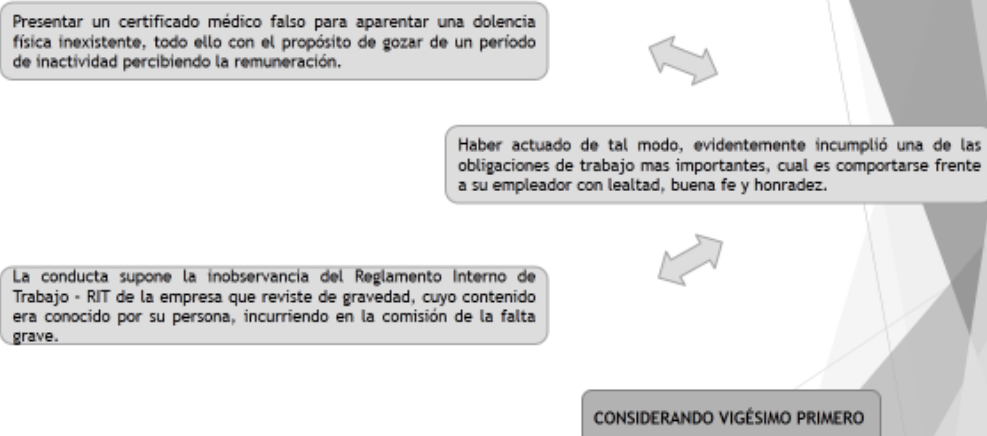
- ✓ ***“Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.”***



## ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN DE LA SALA SUPREMA



## ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO



## DECISIÓN

Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Neyer James Díaz Herrera**, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos a cincuenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres; **ORDENADOR** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la parte demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre **Reposición por despido fraudulento**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Davila Broncano**; y los devolvieron.



## METODOLOGÍA

### MÉTODO DE INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del nivel de investigación **DESCRIPTIVA**, a razón que, se realizó un análisis de la Casación Laboral N° 3039-2018-Ancash, con respecto a la reposición por despido fraudulento, que se desarrolla mediante el análisis documental, donde tomamos varias referencias en materia laboral, para dar a conocer de manera detallada lo planteado y discutido en las instancias.

### DISEÑO

El diseño aplicado en el presente trabajo fue el **NO EXPERIMENTAL - EX POST FACTO**, debido a que durante el desarrollo observamos situaciones ya existentes, es decir no se altero el objeto de investigación.

### MUESTRA

La muestra de estudio está basada por el fallo de los Magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en donde se expidió la Casación

### TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANÁLISIS DE DOCUMENTO



FICHAJE DOCUMENTAL



PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ Y CONFIDENCIALIDAD DEL ESTUDIO

PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### MÉTODO DE CASO: "LA VULNERACION DE LOS PRINCIPIOS LABORALES DENTRO DE UN PROCESO DE DESPIDO – CASACIÓN LABORAL N°3029-2018-ANCASH"

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>-¿Es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>-Determinar si es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al momento de transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.</p>	<p><b>SUPUESTO GENERAL</b></p> <p>-No es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al momento de transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>-La vulneración de los principios laborales.</p>	<p><b>DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>-Los principios laborales como pilar predominante ante la pronta vulneración de estas.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental – Ex Post Facto.</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <p>-¿Es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro?</p> <p>-¿Durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b></p> <p>-Determinar si es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro.</p> <p>-Determinar si durante un proceso de despido el empleador puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en una falta o</p>	<p><b>SUPUESTO ESPECIFICO</b></p> <p>-No es posible cuestionar y poner en duda la prescripción de un descanso médico expedido por un profesional de ese rubro.</p> <p>-Durante un proceso de despido el empleador si puede deducir o presumir que el trabajador incurrió en una falta o inobservancia de su reglamento interno.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-El proceso de despido.</p>	<p><b>DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-El despido como sanción grave ante una falta que incurre el trabajador, previa proceso formalista.</p>	<p><b>MUESTRA</b></p> <p>CASACION LABORAL N°3029-2018-ANCASH.</p> <p><b>TECNICAS</b></p> <p>Análisis documental.</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Ficha de registro documental.</p>

Activar Win

## RESULTADOS

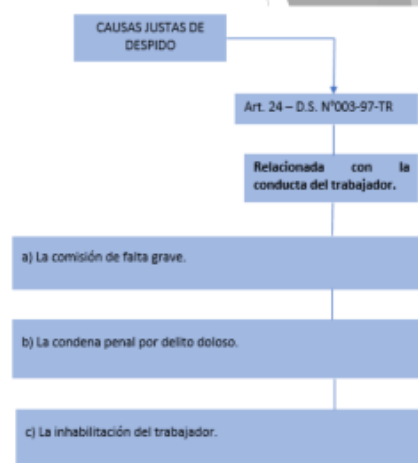
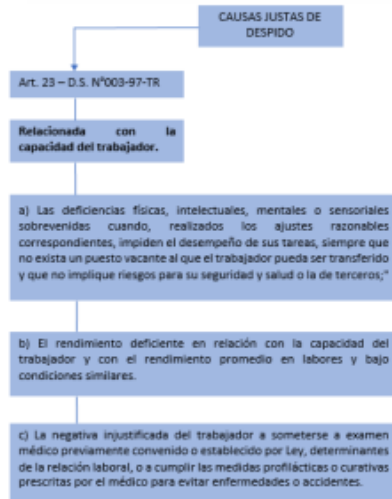
1. Dentro de la investigación se puede apreciar que existen principios laborales que fueron presuntamente vulnerados, debido a esta premisa es necesario conocer a detalle cuales son los principios que rigen el derecho laboral, obteniendo de esta manera lo siguiente



2. Del mismo modo, se valoró cada uno de las faltas graves que comente un trabajador, contempladas en el Artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, y estas son:



3. Finalmente se pudo identificar cuáles son los supuestos que la ley establece para que un despido sea considerado justificado y no contravenga con la normativa de nuestro país, teniendo como pilares la siguiente información:



## CONCLUSIONES

1. Después del análisis de la casación materia del presente trabajo de suficiencia profesional, se pudo consensar que, si es posible vulnerar el principio de buena fe laboral, recayendo en falta grave al transgredir el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, debido a que este principio implica la relación de confianza entre el trabajador y el empleador, esperando de manera recíproca cumplir con sus obligaciones que emanan de su trabajo.

2. Con respecto a nuestra segunda interrogante como grupo llegamos a la conclusión que es imposible cuestionar o poner en duda la prescripción médica, debido a que el profesional de ese rubro actúa de manera independiente y según el máximo de su experiencia médica, tipo de enfermedad y otros puntos ligados a la salud, determina si corresponde guardar reposo absoluto.

3. Dando respuesta a nuestra tercera interrogante se puede afirmar que el empleador no puede deducir o presumir que el trabajador ha incurrido en alguna falta o inobservancia de su reglamento interno, en mérito a lo indicado en su Artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N°003-97-TR, que precisa que quien lo acusa debe probarlo, dando por entender que el empleador debe probar la causa del despido y el trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.



## RECOMENDACIONES



1. Como grupo nos encontramos a favor del análisis emitido por los magistrados, con respecto a la no reposición del trabajador por despido fraudulento, debido a que con respecto a la pretensión presentada este no tiene sólidos con los hechos suscitados, de esa manera hacemos extensivo y de aplicación obligatoria lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, para que sea utilizada como un precedente en los análisis de los casos que guardan similitud.

2. Ahora bien, con respecto a la evaluación de los magistrados ante la presencia del certificado médico y el comportamiento del servidor beneficiado, los magistrados advierten que la conducta de este genera una prueba inobjetable de la falsedad de la prescripción médica, circunstancias que generar una controversia que debería analizarse de manera eficiente y eficaz, proponiendo que el ente rector [SERVIR] emita un pronunciamiento si es factible cuestionar la prescripción médica cuando el servidor no cumpliera con esta ocasionando un perjuicio al empleador.

3. Vemos pertinente plantear una propuesta normativa que establezca parámetros para la concesión de la licencia por enfermedad, previa verificación del empleador con respecto al cumplimiento de la citada licencia.



## PROYECTO LEY

### 1. EXPOSICION DE MOTIVOS

Luego de analizar la Casación Laboral N°3029-2018-Ancash, observamos que los servidores en su gran mayoría hacen abuso de derecho con respecto a la licencia por enfermedad, a razón que en la actualidad es más sencillo acudir a un profesional de la salud y que este te emita un certificado médico y te expida todas las formalidades que requiera la institución para el otorgamiento de la licencia correspondiente.

Al respecto, es un hecho real que las instituciones públicas no cuentan con un control real cuando los servidores presentan una licencia por enfermedad, por ende se requiere que la institución realice un control legítimo cuando exista este tipo de circunstancias.

Por ende, esta propuesta legislativa, tiene la finalidad de ejercer un control del personal perteneciente a la institución que corresponda, para que este no hagan un abuso de derecho y sean supervisados si realmente se encuentran ejecutando al pie de la letra la prescripción que el médico tratante indique en el certificado médico.

### 2. ANALISIS DE COSTO BENEFICIO

El Costo Beneficio que ocasiona la presente propuesta normativa resulta favorable, ya que no implica la asignación de recursos del Tesoro Público; del mismo modo, generaría una salvedad en el ámbito laboral a todos los que conforman una institución pública o privada.

### 3. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto ley ocasionará impacto social-laboral, al ser una nueva forma de ver ciertos derechos que les corresponden a los trabajadores, dando de esa manera respaldo a estos al ser la parte más vulnerable dentro de un centro laboral.

#### 4. PROPUESTA NORMATIVA

##### "LEY QUE REGULA LA CONDICIÓN DEL SERVIDOR O FUNCIONARIO DURANTE EL USO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD"

**Artículo 1.- Créese la ley especial que regular la condición del servidor o funcionario durante el uso de la licencia por enfermedad.**

##### **Artículo 02.- Objetivo de la Ley.**

Conforme a lo descrito en la exposición de motivos es necesario que se establezca ciertos límites y regulaciones con el abuso del derecho del personal Institucional, recayendo de esa manera que, el personal que sustente su inasistencia indicando su mal estado de salud estará sujeta bajo supervisión del empleador, con la finalidad de verificar el estricto cumplimiento de la prescripción médica, bajo sanción administrativa.

Iquitos, 29 de junio de 2022.

