



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

CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: No existe despido fraudulento, si en la realidad de los hechos las causas imputadas existieron, en tal sentido, no es posible fundar una pretensión sobre hechos o situaciones inexistentes o fraudulentas cuando han quedado acreditadas las faltas cometidas.

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número veintiocho mil trescientos veintinueve, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Financiera Confianza S.A.A.**, mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve, que **revocó la sentencia de primera instancia**, de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, que **declaró infundada la demanda**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Avelina Jimenez Berru**, sobre Reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento once a ciento diecinueve del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) **Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de***



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

CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

iii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento treinta y siete a ciento sesenta y tres, que la parte demandante plantea como pretensión; la reposición por despido fraudulento.
- b) **Sentencia de primera instancia:** La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda al considerar que respecto a los hechos imputados, la demandante no ha cumplido con sus obligaciones de trabajador dispuestas en el reglamento interno de trabajo, así como el reglamento de seguridad física del entorno y equipos, y protocolo establecido para el manejo de llaves durante el cierre de agencia, conductas que además se encuentran previstas en el inciso a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en t al sentido, la demandada ha cumplido con realizar las imputaciones de las faltas graves, por lo que, el despido no resulta fraudulento.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, revoco la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada, argumentando que la demandada sancionó a la demanda con el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

despidió de manera injustificada, por cuanto el mismo se ha producido por una decisión unilateral de su empleador, más aún que existe el antecedente del proceso seguido entre las partes (Expediente N° 252 9-2014), sobre cese de actos de hostilidad en agravio de la demandante que fue amparada en segunda instancia, por lo que, determina que la demandada desde antes ya ejercía acciones contra la demandante, a fin de que la misma renuncie, por lo que, los hechos imputados tuvieron la misma finalidad.

Segundo: Infracción normativa

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

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“(…)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)



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

CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

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

¹ 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 hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el 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° 28329-2017
DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna).

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado de mérito, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: “(...) *queda claro que la demandada no ha actuado conforme a Ley, sancionando a la demandada de manera injustificada, por lo que la actora bien hace al pretender una reposición por despido fraudulento, por cuanto queda más claro, que el mismo se ha producido, por una decisión unilateral de su empleador (...)*”. Además, de estar fundamentado dicho análisis, bajo normas jurídicas aplicables al caso.

En este orden de ideas, es evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Octavo: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas: **i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y ii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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.**



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Las normas en mención, prescriben:

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

- a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (...)*”
- 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*

Asimismo, cabe precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

Alcances respecto al despido



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

CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

En el caso de autos, debemos referirnos en primer lugar a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16º, 22º, 24º y 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como 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 los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Noveno: 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 acreditado 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, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, 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.

Décimo: Sobre el particular, el Convenio Nº 158 de la Organización Internacional de Trabajo, señala en su artículo 3º que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4º 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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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 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 servicio²; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Primero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, entre otros, el inciso f), que establece lo siguiente: *"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"*.

Décimo Segundo: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas³.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de

² CEACR, solicitud directa – Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67 Reunión de la CIT.

³ Blancas Bustamante, Carlos, *"El despido en el derecho laboral Peruano"*, Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

Décimo Tercero: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

1. El Tribunal Constitucional en el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente Nº 0976-2001-AA, cuyos lineamientos son seguidos en el precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional Nº 0206-2005-PA respecto al despido fraudulento establecen: *"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 a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. Nº 415-98-AAITC, 555- 99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. Nº 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas" (...)"*.
2. Por otro lado, en la Sentencia recaída en el Expediente Nº 04493-2009-PA/TC en el considerando sexto se establece que existen tres supuestos de despido fraudulento: a) la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; b) la atribución de una falta no prevista legalmente, y c) la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; todos los cuales,



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

CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

deberán presentar la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia Nº 0206-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitablemente la existencia de un fraude.
4. El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente Nº 976-2001, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasca contra Telefónica del Perú S.A.A.

Décimo Cuarto: El despido fraudulento

Al respecto, Jorge Toyama, señala: "*(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad*"⁴.

Asimismo, el XI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema Nº 03, al señalar que el Pleno acordó: "*(. .) Mientras que, al amparo de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*".

⁴ Toyama Miyagusuku, Jorge. "La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano", en Revista Jurídica del Perú, p. 157.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados, existiendo por parte del empleador un ánimo perverso auspiciado por el engaño contrario a la voluntad y la rectitud de las relaciones laborales o existe vicios de la voluntad o falsificando pruebas.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto

El recurrente sostiene que la Sala Superior no tuvo en cuenta que la demandante incumplió sus funciones detalladas en el memorándum N° 29-2016-AG-CHIMBOTE en el cual se dispuso que se haría cargo de custodiar las llaves de la agencia y ser la responsable de la apertura y cierre de la misma. Asimismo, indica que la demandante no ha negado los hechos respecto a la imputación de faltamiento de palabra en agravio de otro trabajador.

Al respecto, ha quedado acreditado en autos que los hechos imputados a la actora no han sido invención de la parte demandada, toda vez que en la realidad de los hechos existieron dado que la demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, pues, admite que se retiró antes del cierre de la agencia y, si bien es cierto indica que envió un correo antes de retirarse ello no ha sido acreditado, en tanto no adjunta el referido pese tener conocimiento de que existe un protocolo para casos en los cuales la persona encargada de las llaves de la agencia deba retirarse conforme se le indicó en el memorándum N° 029-2016- AG-CHIMBOTE (fojas ciento noventa y tres), tanto es así que dicho proceder (rehusarse a quedarse hasta el cierre definitivo) dio lugar al trato inadecuado de manera verbal a otro trabajador al habersele requerido el cumplimiento de sus funciones, lo cual no lo ha negado, por lo que, no puede fundar su pretensión sobre hechos o situaciones inexistentes o fraudulentas y menos aún sustentar la misma aduciendo que no era la responsable directa de tales funciones.

Así las cosas, conforme a la prueba actuada en el proceso, ha quedado evidenciado que la actora incumplió sus funciones y se manifestó con expresiones que indican un faltamiento grave de palabra en agravio de otro trabajador, de ahí que su despido tuvo un motivo debidamente sustentado en la norma como falta



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

CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

grave, lo cual tiene como consecuencia la extinción del vínculo laboral conforme a la norma laboral en comento.

Décimo Sexto: Por lo expuesto, este supremo tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, no ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, el demandante no ha desvirtuado mediante prueba alguna que la emplezada haya propiciado su despido de manera fraudulenta o sobre hechos notoriamente inexistentes, pues no basta con alegar un derecho sino probarlo de manera fehaciente.

Décimo Séptimo: En consecuencia, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior incurrió en: i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y ii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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 consecuencia, corresponde declarar **fundadas** las causales citadas.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Financiera Confianza S.A.A.**, mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve; **y actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso



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

**CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

abreviado laboral seguido con la demandante, **Avelina Jiménez Berru**, sobre Reposición por despido fraudulento; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

TORRES VEGA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

ATO ALVARADO

remg/kabp