

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

Sumilla. *La demandante incurrió en falta grave prevista en los incisos a) y c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, lo que significa que su despido, al ser dispuesto dentro del marco legal vigente y aplicable, no constituye un despido fraudulento.*

Palabras clave: *Despido fraudulento, falta grave, reposición.*

Lima, veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro

VISTA, la causa número siete mil ochenta y tres, guion dos mil veintitrés, **JUNÍN**, 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 demandada, **Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el trece de septiembre de dos mil veintidós, que corre de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y siete, contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós, que corre de fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y ocho, que **revocó** la **sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dieciocho de julio de dos mil veintidós, que corre de fojas ciento cuarenta y ocho a ciento sesenta y siete, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Doriz Fátima Esteban Salazar**, sobre reposición por despido fraudulento y otro.

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

CASACIÓN LABORAL N.º7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintiocho de junio de dos mil veintitrés, que corre en fojas noventa y siete a ciento uno del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;***
- ii) **Interpretación errónea del literal c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes

- a) Pretensión:** Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas uno a diez, la parte demandante formula como pretensión principal que se ordene a la demandada reponerla dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo número 728, en el cargo de Tesorera, como consecuencia de un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad; asimismo, formula como pretensión subordinada que se ordene a la demandada, reponerla dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo número 728, en el cargo de Tesorera, como consecuencia de un despido lesivo de derechos fundamentales por vulneración del principio del debido proceso en su vertiente formal y sustancial, específicamente por vulnerar el derecho de defensa (formal) y el

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

principio de razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria adoptada (sustancial); por último, formula como pretensión accesoria que se condene el pago de costos del proceso por la suma de S/ 8,000.00.

- b) Sentencia de primera instancia:** El Juzgado Civil de Concepción de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante sentencia del dieciocho de julio de dos mil veintidós, declaró infundada la demanda. Principalmente argumentó que, de acuerdo con las pruebas al proceso, se acreditó que la demandante incurrió en falta grave, al subsumirse su conducta en los supuestos previstos en los incisos a) y c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 009-97-TR; concluyéndose la no existencia de despido fraudulento, máxime si el cese de la demandante se debió, en estricto análisis proporcional y razonable, a la falta del deber de diligencia.
- c) Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante sentencia de vista del veintitrés de agosto de dos mil veintidós, revocó la sentencia apelada y, reformándola, declaró fundada la demanda; ordenándose a la demandada Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima que cumpla con reponer a la demandante en el cargo de Tesorera dentro del régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo número 728. Asimismo, la Sala Superior condenó a la demandada el pago de costos procesales, debiéndose liquidar en ejecución de sentencia; y la exoneró del pago de costas del proceso; omitiéndose emitir pronunciamiento sobre la pretensión subordinada. De este modo, en la sentencia de vista se indicó principalmente que la demandante no negó el retardo en el depósito efectuado a la demandada, por el contrario, esta se justificó en la demora en la falta de regularización de las listas de los recibos

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

provisionales que debían ser canjeados por el comprobante de pago denominado recibo provisional, lo que era un previo a efectuar el depósito a la entidad bancaria correspondiente; concluyéndose que no hubo un incumplimiento de las funciones por parte de la demandante, sino que, acorde a la buena fe laboral, esta custodió el dinero hasta realizar del depósito correspondiente, motivo por el cual, al no subsumirse su conducta en los supuestos regulados en los incisos a) y c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 009-97-TR, no correspondía el despido de la trabajadora, habiéndose vulnerado el principio de tipicidad.

Segundo. La infracción normativa

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

Tercero. Causales procedentes

Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por normas procesales, así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de sentido emitir

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa.

Cuarto. Sobre la causal procesal

La causal declara procedente en el *ítem i)*, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú***, que prescribe lo siguiente:

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

[...]

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.

Quinto. 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 derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva. De advertirse la configuración de 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 número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto. Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

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

**CASACIÓN LABORAL N.º7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Sobre el debido proceso, contenido en el 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.

Séptimo. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente número 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.

Aunado a ello, en el séptimo fundamento de la referida sentencia se ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación que la sentencia de vista materia de casación, vulnera el derecho a la debida motivación de resoluciones y consecuentemente el debido proceso, puesto que considera que no tomó en cuenta los medios probatorios ofrecidos y actuados en el proceso, por citar, el Anexo C de la contestación de demanda, referido al Acta de entrega de cargo de Tesorería del dieciséis de febrero de dos mil veintiuno, documento con el que se acredita que la demandante trabajó hasta el quince de febrero de dos mil veintiuno y que no entregó dinero alguno la señorita Priscela Loyda Huaranca Marcos; asimismo, el Anexo D de la contestación de demanda, referido al Informe número 03-21/EPS Mantaro, documento con el que se acredita que la demandante recepcionó el dinero el ocho de febrero de dos mil veintiuno y los

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

catorce recibos en dicha fecha. Aunado a ello, la parte recurrente señala que la sentencia de vista se sustentó en diversas sentencias del Tribunal Constitucional, lo que vulnera el principio de congruencia procesal por la indebida motivación, al sustentarse en sentencias del Tribunal Constitucional.

Al respecto, cabe precisar que la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales supone que el juzgador enuncie los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso. De este modo, el hecho que una decisión sea adversa a los intereses de una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

Así las cosas, teniendo en cuenta los argumentos esgrimidos por la recurrente, resulta pertinente dejar en claro que en el numeral 7.7. del considerando séptimo de la sentencia de vista se detallan los diversos medios probatorios presentados por las partes procesales, incluso ordenados de forma cronológica; lo que implica que el análisis de la Sala Superior, esto es, la exposición lógica y congruente de los fundamentos de hecho y de derecho, incluye la previa valoración conjunta del acervo probatorio, lo que precisamente conllevó la siguiente conclusión:

De otro lado, la alegación de la recurrente referida a la posible afectación del principio de congruencia procesal a tenor de las citas de jurisprudencia del Tribunal Constitucional que contiene la sentencia de vista, se resulta trascendental; toda vez que, sin perjuicio de tales citas la Sala Superior ha cumplido con su deber de motivar su decisión.

Por último, se concluye que la resolución en grado contiene los fundamentos fácticos y jurídicos referidos al caso concreto y no carece de motivación o motivación aparente o incongruente, más aún si conforme al tercer párrafo del

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

artículo 176 del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta.

Noveno. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la sentencia de vista por vulneración del derecho a la motivación de resoluciones, que consecuentemente infringiría el principio del debido proceso; por lo cual, corresponde declarar **infundada** la infracción normativa del inciso 3 artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Décimo. Sobre la causal material

La causal material declarada procedente en el **ítem ii)**, está referida a la **interpretación errónea del literal c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.**

La norma en mención, prescribe:

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

(...) 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; (...)

Décimo primero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, y teniendo en cuenta lo actuado por las instancias de mérito, se determina que el tema en controversia está relacionado a establecer si el despido de la demandante fue justificado o no, por la causal tipificada por el inciso c) del artículo 25 del Texto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo segundo. Respecto al despido

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

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”².

Asimismo, Elmer Arce indica:

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”³

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no

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

² PLA RODRÍGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

³ ARCE ORTÍZ, Elmer. *“Derecho individual del trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.⁴

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

Décimo tercero. Sobre el procedimiento de despido

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

⁴ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Décimo cuarto. El despido fraudulento

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

Asimismo, 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”⁵.*

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.

Décimo quinto. El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

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

⁵ 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.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

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

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

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

Décimo sexto. La falta grave

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

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 aquellas⁶.

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

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

Décimo séptimo. Alcances sobre la carga de la prueba

Respecto a la carga de la prueba es menester precisar que viene a ser el conjunto de reglas de juicio que le señala al magistrado de manera cómo resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de prueba de juicio.

De otro lado, se define también como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él.

⁶ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193

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

**CASACIÓN LABORAL N.º7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso, lo que, en otras palabras, se refiere a “la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos”. Asimismo, la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia.

Es así, que en el artículo 23 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que revista la norma.

Décimo octavo. Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación que la Sala Superior no consideró que con las pruebas aportadas se acreditó la retención o utilización indebida de los bienes del empleador por más de cinco meses, por parte de la demandante; así como también, que esta misma parte ha reconocido tener conocimiento de que todo dinero recibido debe depositarse dentro de las veinticuatro horas, motivo por el cual, resulta erróneo que en la sentencia de vista se concluya la configuración de despido fraudulento por la supuesta vulneración del principio de tipicidad.

Al respecto, es preciso indicar que, para la configuración del despido fraudulento, el primer requisito esencial consiste en que los hechos que se le imputan al actor no sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; por lo cual, a efectos de realizar la verificación de dicho requisito, es conveniente una revisión de lo actuado en la presente causa. Lo que a su vez implica tener en cuenta que, como se indicó anteriormente, las causas justas de despido se suscitan en dos ámbitos: a) relacionada con la capacidad del trabajador, y b)

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

relacionadas con la conducta del trabajador; entendiéndose que este último supuesto se refiere a la comisión de faltas graves, tales como las previstas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

En ese contexto, y circunscribiéndonos a la infracción denunciada, así como a los argumentos que la sustentan, el inciso c) del precitado artículo 25 prevé como falta grave constitutiva de despido: “(...) 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; (...)*”.

Sobre el particular, en autos obran distintos medios probatorios que han sido detallados en el numeral 7.7. del considerando séptimo de la sentencia de vista, ordenados de forma cronológica en un cuadro ilustrativo. En concordancia con lo establecido en el artículo 26 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR: “*Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configura por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, (...)*”, esta Sala Suprema considera de relevancia los siguientes actuados:

- i) La Carta de Preaviso N°01-2021-EPSSMMA/GZC, del trece de septiembre de dos mil veintiuno, dirigida a la demandante (foja cincuenta y seis), en la cual se indicó: “(...) *le comunicamos que Ud. en su condición de servidora de la empresa encargado del Área de Tesorería ha incumplido sus funciones determinados en el Manual de Perfiles del Puesto contemplados en los numerales 2, 4 y 5, lo que constituye el incumplimiento a sus funciones, en tal sentido Usted ha cometido falta grave relacionado con su conducta contemplado en el Art. 25° inc. a) y c) del mismo cuerpo legal, al haberse verificado (...) no ha tenido cuidado*

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

*en efectuar los depósito del dinero recaudado en la cobranza de los usuarios y otros ingresos en el día, lejos de resguardar y custodiar y poner a buen recaudo **ha retenido indebidamente el dinero cobrado con fecha 06 y 08 de febrero del año 2021** y tal como se tiene el Boucher de depósito ante la entidad financiera Banco de la Nación de fecha 13 de julio 2021, se acredita que **por más de 05 meses lo retuvo indebidamente el monto de S/. 3,264.30** soles significando el incumplimiento de sus labores he inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo; (...)" (negrita nuestra).*

- ii) La carta de descargo presentada por la demandante a la ahora demandada Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima, con fecha de recepción del veintidós de septiembre de dos mil veintiuno (fojas cincuenta y siete a cincuenta y ocho). En dicha carta la demandante señaló lo siguiente: "(...) **La recurrente, hace uso físico de vacaciones desde el 15 de febrero hasta el 08 de marzo del presente** año, siendo reemplazada por la señorita Priscela Huaranca quien ocupó el cargo de tesorera mientras duraba mis vacaciones; y fue quien recibió el dinero monto ascendente a S/. 3,264.30 soles; quien recién el 15 de marzo me entrega esta cantidad de dinero sin ningún documento adjunto, solo una mera relación de los números recibos provisionales (...)" (negrita nuestra).
- iii) La Carta de Despido N° - 001-2021, del treinta de septiembre de dos mil veintiuno, dirigida a la demandante (foja cincuenta y nueve), en la cual se indicó: "(...) **constituye el incumplimiento a sus funciones, en tal sentido usted ha cometido falta grave relacionado con su conducta contemplado en el literal a) y c) del Art. 25 del cuerpo legal antes mencionado, (...)** significando el incumplimiento de sus labores he inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, lo que reviste la gravedad en su comportamiento desleal; que, de conformidad a la carta

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

de pre – aviso cursada a su persona con fecha 13 de setiembre 2021 (...)” (negrita nuestra).

- iv) El Manual de Organización y Funciones de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima, aprobado mediante Resolución de Directorio N° 005-2013-EPSSMM S.A./PD (fojas ochenta y cuatro a ciento ocho), en el que se indica, entre otros, como funciones específicas del puesto de Tesorero I, las siguientes: “**1. Supervisa las actividades de caja, 2. Recepcionar los recursos financieros y responsabilizarse por su custodia, 3. Realizar los depósitos al banco del dinero recaudado, 4. Efectuar el pago de todos los compromisos de la zonal, 5. Elaborar el flujo de caja programado y ejecutado de forma mensual, (...)**” (negrita nuestra).
- v) Los recibos provisionales emitidos a nombre de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima (fojas veintiséis a treinta y dos) en los que consta como fecha de emisión el seis y ocho de febrero de dos mil veintiuno.
- vi) El Informe N° 023-2021-EPESMSA/GZC/OT, del diecinueve de agosto de dos mil veintiuno (foja treinta y dos) elaborado por la demandante y dirigido a la Ing. Mercy Calderón Rodríguez adscrita a la Gerencia Zonal Concepción. En dicho informe la demandante menciona que: “**(...) por encargo verbal de su persona y en vista de la baja recaudación, se realizó cobros a domicilio de los diversos clientes por la señora Miriam Hurtado S. la que recibió el dinero es la señorita Priscela L. Huarancca M. debido a que yo salía de Vacaciones y estaba haciendo entrega de cargo a la persona que designada que me iba a reemplazar, al volver de mis vacaciones me hace entrega de lo recaudado la cantidad de S/. 3,264.30 por la persona arriba indicada sin ningún comprobante ni detalles. (...)**” (negrita nuestra).

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

vii) Por último, el documento en el se aprecia una lista con trece ítems, indicándose lo siguiente: “1) R/P 01474 251.10, 2) R/P 01475 251.10, 3) R/P 01476 251.10, 4) R/P 01477 251.10, 5) R/P 01478 251.10, 6) R/P 01479 251.10, 7) R/P 01480 251.10, 8) R/P 01481 251.10, 9) R/P 01482 251.10, 10) R/P 01483 251.10, 11) R/P 01484 251.10, 12) R/P 01485 251.10, 13) R/P 01486 251.10 (...)”, montos que hacen un total de S/ 3264.30, así como: “(...) R/P 01487 (...)” en donde se suman S/ 251.10 más S/3264.30 arrojando un total de S/ 3515.40. Asimismo, en dicho documento consta el manuscrito “Recibí 08/02/2021” y la rúbrica de Priscela Huaranca.

Décimo noveno. A partir de ello, y en consideración a los argumentos esgrimidos durante el contradictorio, se acredita que la demandante prestó servicios a la demandada Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima, desempeñándose en el cargo de Tesorera. Tratándose de una relación laboral que data de abril de mil novecientos noventa y siete hasta septiembre de dos mil veintiuno, fecha en la que ocurrió el cese de dicha relación, se debe considerar que, conforme a lo corroborado en autos, la demandante solo estuvo de vacaciones desde el quince de febrero de dos mil veintiuno hasta el ocho de marzo del mismo año, siendo contradictorio con ello el documento con rubrica de Priscela Huaranca. En tal sentido, teniendo en cuenta que los recibos fueron emitidos con fecha que data del periodo laboral en el que la demandante aún no gozaba de sus vacaciones, entendiéndose que se encontraba en ejercicio de sus funciones, conforme se ha determinado en la sentencia primera instancia, se concluye que: **“16.2. (...) en todas las pruebas aportadas por las partes, se tiene que la persona que ocupaba el cargo de TESORERA era la accionante, y que fue reemplazada por la señorita Priscila Huaranca, el tiempo que se encontraba de vacaciones, esto es desde el 15 de febrero al 08 de marzo de 2021; pues no habría motivo de entregar el dinero a otra persona o**

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

CASACIÓN LABORAL N.º 7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

*funcionaria, una semana antes de que salga de vacaciones; cuando lo correcto era seguir con el trámite correspondiente y cumpliendo con sus funciones, esto es con depositar el dinero a las cuenta de la Entidad demandada según el procedimiento señalado en la pregunta 17 que respondió la accionante; es más debió de haberlo consignado en el Acta de Entrega de documentos de Tesorería; por otro lado, se tiene que **la accionante reconoce la omisión al que habría incurrido**, (...) contraviniendo lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo (...), se concluye que la demandante no ha guardado el deber de diligencia respecto de la prestación de sus servicios ya que ha incurrido en una serie de vulneración a sus deberes, (...)" (énfasis nuestro).*

Vigésimo. En ese sentido, de todo lo actuado y los hechos expuestos por las partes procesales, se concluye que no nos encontramos frente a un despido fraudulento, puesto que a la trabajadora no se le imputaron hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, se le atribuyó una falta no prevista legalmente. Por consiguiente, es claro que, al resolver el caso concreto, la Sala Superior soslayó que la demandante incurrió en falta grave prevista en los incisos a) y c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, lo que precisamente sustenta el despido que fue dispuesto dentro del marco legal vigente aplicable y de acuerdo con los hechos acontecidos. Por tal motivo, esta Sala Suprema muestra conformidad con el razonamiento lógico jurídico expuesto en sentencia de primera instancia, decidiendo que corresponde declarar **fundado el recurso de casación** objeto de análisis, casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmar la decisión judicial emitida por el juzgado.

Por estas consideraciones

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

CASACIÓN LABORAL N.º7083-2023
JUNÍN

Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipal Mantaro Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el trece de septiembre de dos mil veintidós, que corre de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y siete; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós, que revocó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda; y, reformándola, declaró fundada la demanda. **Actuando en sede de instancia, se resuelve confirmar la sentencia de primera instancia, declarando infundada la demanda en todos sus extremos. ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Doriz Fátima Esteban Salazar**, sobre reposición por despido fraudulento y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Burneo Bermejo**; y los devolvieron.

SS.

BURNEO BERMEJO

UBILLÚS FORTINI

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCÓN

Llh/avs