

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

SUMILLA: *Para efectos de establecer la configuración de la falta grave por actos de injuria, tipificada en el inciso f) 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, se requiere analizar si las expresiones realizadas por el trabajador afectan el derecho al honor del empleador o representante legal, entre otros previstos en la norma.*

Lima, diecisiete de setiembre de dos mil diecinueve

VISTA, la causa número cinco mil setecientos setenta, guion dos mil dieciocho, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo, **Ato Alvarado**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Ubillus Fortini, Yaya Zumaeta y Malca Guaylupo; con el **voto en minoría** de la señora jueza suprema, **De La Rosa Bedriñana**; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Colegio Manuel Pardo**, mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y dos, que declaró **Infundada** la demanda; y la reforma a **Fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Miriam Talía Muro Irigoyen** sobre **reposición por despido fraudulento**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha doce de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento quince a ciento dieciocho del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante, por la causal de:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Infracción normativa por interpretación errónea 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 advierte del escrito de demanda, que corre en fojas setenta y cinco a ochenta y siete, la accionante pretende que se ordene la reposición en el cargo de docente y con el mismo nivel remunerativo al haber sido despedida de su centro de trabajo según refiere de manera fraudulenta, más el pago de costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de Primera Instancia:** El Juez del Octavo Juzgado Especializado en Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante **Sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete**, declaró infundada la demanda, sustenta su decisión en el hecho de que la demandante en ningún extremo de su demanda ha precisado cuáles son los hechos inexistentes, falsos o imaginarios, atribuidos como falta por el cual se subsume en los supuestos que configuran el despido fraudulento, asimismo, que la conducta de la actora es exigente y persistente, tal comportamiento se evidencia durante el periodo de vacaciones judiciales durante el cual atribuye el delito de desobediencia y resistencia a su empleador, cuando evidentemente estaba judicializada su pretensión y no contaba con un pronunciamiento definitivo; se infiere que lo que buscó es mortificar y agraviar al empleador, por lo que la causal de nulidad de despido por despido fraudulento no está acreditada.
- c) **Sentencia de Segunda Instancia:**
El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete**, que corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

revocó la sentencia apelada; y reformándola declaró fundada la demanda; en consecuencia: ordenó que la demandada reponga a la demandante en su centro laboral, respecto del puesto que venía desempeñando hasta antes del despido luego de considerar que la demandante no actuó con *animus injuriandi*, sino que únicamente utilizó los mecanismos legales habilitados por Ley con el interés real de defender los derechos que consideraba afectados por lo que la denuncia interpuesta por la demandante en contra de los representantes de la Institución Educativa Manuel Pardo, no constituye el supuesto de falta grave por injuria.

Segundo: Sobre la interpretación errónea del inciso f) 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.

El inciso f) 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, textualmente señala 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: (...)

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; (...).”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha interpretado erróneamente o no la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25° del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

Respecto al despido

Cuarto: 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, Plá Rodríguez sostiene:

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

Al respecto, Montoya Melgar señala que las características del despido son:

- a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;
- b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente;
- c) es un acto de receptación en cuanto a su eficacia, pues depende de que 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 a futuro los efectos del contrato³.

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 saber: a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador.

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Tercera edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, páginas 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

Sobre el derecho al honor

Quinto: La Real Academia Española⁴, define la palabra honor como:

“Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo”.

La Constitución Política del Perú prevé en el inciso 7) del artículo 2° lo siguiente:

“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...)

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias”.

En el Acuerdo Plenario número 3-2006/CJ-116 se menciona sobre el honor que:

“Es un concepto jurídico ciertamente indeterminado y variable, cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento histórico, pero que en todo caso, desde una perspectiva objetiva, aluden a la suma de cualidades que se atribuyen a la persona y que son necesarias para el cumplimiento de los roles específicos que se le encomiendan. Desde un sentido subjetivo el honor importa la conciencia y el sentimiento que tiene la persona de su propia valía y prestigio; reputación y la propia estimación son sus dos elementos constitutivos”.

El Tribunal Constitucional nacional⁵ refiere sobre el derecho al honor, que no tiene un cariz ni “interno” ni “externo”, como ha sugerido cierta doctrina para expresar las formas en que puede ser padecida su agresión, frente a uno mismo o frente a los demás. Se mancilla el honor cuando se humilla y se degrada en la condición de ser humano a una persona lanzándole ofensas o agrediéndola en forma verbal directamente o haciéndolo ante el público y de cualquier forma.

La diferencia es, en todo caso, que en el segundo supuesto, en el caso de la agresión a la reputación social, el honor está comprometido doblemente, como una ofensa hacia uno mismo y como un desprestigio frente a los demás, desmereciendo la condición de ser social por excelencia que es toda persona.

⁴ <http://dle.rae.es/?id=KdBUWwy>. Consultado el 15 de junio de 2018.

⁵ Sentencia de fecha 29 de agosto de 2006, recaída en el expediente N° 4099-2005-AA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El honor corresponde, así, a toda persona por el solo hecho de serlo y se manifiesta, sobre la base del principio de igualdad, contrario a las concepciones aristocráticas, plutocráticas o meritocráticas.

La valoración diferente del honor que alguien pretenda fundar en el linaje, la posición social y económica o incluso en los méritos resulta irrelevante en el marco de la concepción pluralista del Estado social y democrático de derecho, y desde la función que cumplen los derechos fundamentales.

Si bien es verdad que, desde una perspectiva de la responsabilidad civil pueden identificarse particularidades para establecer los montos de reparación en función de determinadas características personales, profesionales o circunstanciales inclusive, ello no debe llevarnos necesariamente a vislumbrar una distinta calificación del honor de las personas individuales desde la perspectiva de sus derechos fundamentales.

En relación a la injuria

Sexto: La Real Academia Española⁶, define la palabra injuria como:

“Agravio, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa algo”.

En la legislación penal, la injuria es un delito contra el honor, cuya tipificación en el Código Penal regula:

“Artículo 130.- El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa”.

En la legislación comparada, el artículo 208º del Código Penal español⁷ señala que la injuria:

“Es (...) la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 173.

⁶ <http://dle.rae.es/?id=LdDr8CP>. Consultado el 15 de junio de 2018.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>. Consultado el 15 de junio de 2018.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”.

En la doctrina algunos juristas⁸ definen a la injuria como:

“Una ofensa a la ‘honra’ de una persona, o una ofensa al ‘crédito’ de ella, y dicen: como ofensa a la honra, la injuria es una lesión al derecho que tienen las personas a que los terceros respeten las cualidades que se autoasignan. Como ofensa al crédito la injuria es la lesión al derecho que tiene toda persona a que no se perjudique la opinión que sobre su personalidad tengan o puedan tener los terceros”.

Por su parte, LEDESMA NARVAEZ⁹ refiere lo siguiente:

“(…) la injuria es una expresión de afectación al honor de la persona, que daña la imagen y perjudica su reputación como persona. Los hechos expresados pueden contener juicios de valor, ya sean verdaderos o falsos, que atentan contra la persona y terminan dañando su autoestima”

(subrayado y negrita nuestros).

De lo expuesto se tiene que la injuria se suscita cuando mediante palabras verbales, escritas o a través de gestos, se afecta la dignidad de una persona, lo que conlleva a la vulneración del derecho al honor. Los enunciados que afecten dicho derecho no requieren que sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros.

En relación a la falta grave por injuria

Septimo: Según la legislación laboral, la falta grave en referencia se configura cuando el trabajador incurre en actos de injuria en contra de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral.

Bajo esa premisa y atendiendo a lo señalado en los considerados precedentes, corresponde señalar que la interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto

⁸ Citado por LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N°38, páginas 238-239.

⁹ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N° 38, página 239.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se encuentra circunscrita a lo siguiente: *Cuando un trabajador incurre en una expresión de afectación al honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él (cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), independientemente si las expresiones sean falsas o verdaderas, se configura la falta grave por actos de injuria.*

Cabe indicar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes.

Ello en concordancia también con lo dispuesto en el artículo 26° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, que establece que las ***faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.***

Solución al caso concreto

Octavo: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso se verifican lo siguientes hechos relevantes:

- Con fecha **veinte de febrero de dos mil quince** la demandante interpone una denuncia penal¹⁰ por el delito de desobediencia y resistencia a la Autoridad, contra Ricardo Cruz Huamán Director del IEP “Manuel Pardo” y Armando Paúl León Salazar Jefe del IEP “Manuel Pardo”, al hacer caso omiso a la medida cautelar emitida por el Juez del Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo, a favor de la demandante, luego que ha obtenido Sentencia favorable a su demanda vinculada al goce de sesenta días de descanso vacacional remunerado.
- Mediante Disposición número Uno¹¹ de fecha **veinticuatro de febrero de dos mil quince**, la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de

¹⁰ Fojas 44-45.

¹¹ Fojas 46.-48

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Chiclayo dispone: **No procede formalizar ni continuar con la investigación preparatoria por delito contra la Autoridad Pública en su figura de Desobediencia y resistencia a la Autoridad contra Ricardo Cruz Huamán Director del IEP “Manuel Pardo” y Armando Paúl León Salazar Jefe del IEP “Manuel Pardo”, disponiendo el archivo definitivo de lo actuado.**

- Mediante **documento de fecha diecisiete de junio de dos mil quince**¹² la **demandada cursa Carta de preaviso de despido** a la actora, por la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, alegando que **ha incurrido en denuncia calumniosa, injuria grave en agravio del Director y Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo**, por la denuncia formulada por la presunta comisión del delito de desobediencia y resistencia a la Autoridad
- Por documento de **fecha veintitrés de junio de dos mil quince**¹³ la **actora emite sus descargos**, señalando que:

“A efectos de cautelar sus derechos laborales y evitar confusión que pueda ser calificada como falta, junto con otras colegas se reincorporó a laborar el día 19 de febrero de dos mil quince; sin embargo, preguntando por el registro de control de asistencia, el jefe de personal informó que no había dicho control, ante ello, en el mes de febrero y ante las vacaciones judiciales, era imposible materialmente incurrir al Juez que emitió la medida cautelar, además que su abogada se encontraba fuera de la ciudad de Chiclayo, y que desconocedora de las Autoridades a las que se debía acudir para salvaguardar sus derechos, se optó por recurrir al Ministerio Público, (...) sin que nadie instruyera al respecto, por lo que, no se ha tenido el propósito de perjudicar y menos injuriar a las Autoridades del centro de labores (...).”

¹² Fojas 55-58

¹³ Fojas 59-65

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- Mediante **carta de fecha veinticuatro de junio de dos mil quince**¹⁴ la **demandada despide a la actora** por actos de injuria, en agravio del Director y Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo.

Noveno: Frente a lo expuesto, se debe tener en cuenta que el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al respecto, prevé:

*“Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, **con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir**”.*

En lo que concierne a la comprobación de la falta grave, debe tenerse en cuenta que si bien se ha conferido al empleador la posibilidad de aplicar diversas medidas disciplinarias al trabajador que haya cometido una falta laboral; empero, para que esta sanción sea válida requiere su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, evitando que las faltas imputadas supongan un tratamiento hostil o que hayan sido inexistentes.

Décimo: En el presente caso, se advierte que el demandante afectó el derecho al honor de los representantes legales de la entidad demandada (Director y Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo), al promover una denuncia penal en su contra por el delito de Desobediencia y resistencia a la Autoridad.

Asimismo, aun cuando el hecho principal que sustente la recurrencia a la acción penal pueda ser cierto (*no registro de control de asistencia*), ello no es argumento suficiente para concluir que no se afectó el derecho constitucional involucrado y protegido por el inciso 7) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, desde que tal como se ha mencionado en los considerandos precedentes, lo que importa es si el accionar y las expresiones de la trabajadora afectan o no la imagen y reputación del Director y Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo, lo que ha ocurrido en el caso de autos.

¹⁴ Fojas 66-67

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En efecto, si bien inicialmente puede considerarse que la intención de recurrir a la acción penal es un derecho de cualquier persona que siente afectado sus derechos laborales, ello no encuentra suficiente justificación cuando se trata de derechos laborales y cuya dilucidación claramente corresponde a los órganos de la especialidad laboral, siendo por lo mismo nítido para esta Sala Suprema que un actuar como el producido por la demandante no tenía ni podía tener como finalidad (por el órgano al que recurrió, el Ministerio Público de manera directa y por efecto reflejo al sistema penal) la declaración de los derechos laborales que invocó, sino causar de modo consciente y voluntario un perjuicio al honor y reputación de los denunciados y/o usar esa vía para de modo indirecto (entiéndase vía reacción del empleador frente a la denuncia de naturaleza penal interpuesta contra sus representantes) para obtener el reconocimiento de una situación jurídica que ameritaba la correspondiente evaluación por el órgano jurisdiccional de la especialidad.

Por lo demás, una posición contraria a la que aquí se asume podría generar una incorrecta y peligrosa interpretación del mensaje que el Poder Judicial en estos casos debe transmitir a la comunidad, cuál es que los derechos laborales se reclamen ante la autoridad competente y no a través de la generación de denuncias penales y con ello la afectación del honor, contra los empleadores o sus representantes que razonablemente esperan que un derecho que –eventualmente- sea controversial se dilucide por el órgano estatal llamado para ello.

Décimo Primero: Estando a los hechos antes descritos, queda desvirtuada la figura de despido fraudulento invocada por la parte demandante, sino que con la imputación realizada por la demandada a través de su Carta de Preaviso y Despido se ha sustentado justificadamente el despido amparado en la interpretación adecuada del inciso f) 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; es decir centrándose en hechos objetivos y verdaderos como es la denuncia realizada por la actora ante el Ministerio Público y que la demandante mediante escrito de demanda afirmó: *“que en base a su legítimo derecho y ante la posible vulneración de sus derechos de madre*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trabajadora que concurrió a interponer la denuncia”, por tanto, no está acreditada la causal de nulidad de despido fraudulento.

En consecuencia, se encuentra justificado el despido del demandante, por la causal de actos de injuria, tipificada en el inciso f) 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.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado por interpretación errónea el precitado dispositivo legal, toda vez que para la configuración del despido por actos de injuria no se requiere analizar si los hechos que sustentan la misma son verdaderos o falsos, sino la afectación al honor configurada en el texto del inciso f) 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, lo que se ha probado en el caso concreto, motivo por el cual la causal bajo examen y el recurso planteado resulta **amparado por esta Suprema Instancia.**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Colegio Manuel Pardo**, mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cincuenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós, y **actuando en sede de instancia;** **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y dos, que declaró **Infundada** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso laboral

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

seguido por la demandante, **Miriam Talía Muro Irigoyen** sobre **reposición por despido fraudulento**; y los devolvieron.

S.S.

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

cylc

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA
BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:**

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Colegio Manuel Pardo**, mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y dos, que declaró **infundada** la demanda; y reformándola declararon **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Miriam Talía Muro Irigoyen** sobre reposición por despido fraudulento.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha doce de diciembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento quince a ciento dieciocho del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante, por la causal de *infracción normativa por interpretación errónea 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: De la pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas setenta y cinco a ochenta y siete, la accionante pretende que se ordene la reposición en el cargo de docente y con el mismo nivel remunerativo al haber sido despedida de su centro de trabajo según refiere de manera fraudulenta, más el pago de costas y costos del proceso.

Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Octavo Juzgado Especializado en Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, Sustenta su decisión en el hecho de que la demandante en ningún extremo de su demanda ha precisado cuáles son los hechos inexistentes, falsos o imaginarios, atribuidos como falta por el cual se subsume en los supuestos que configuran el despido fraudulento, asimismo, que la conducta de la actora es exigente y persistente, tal comportamiento se evidencia durante el periodo de vacaciones judiciales durante el cual atribuye el delito de desobediencia y resistencia a su empleador, cuando evidentemente estaba judicializada su pretensión y no contaba con un pronunciamiento definitivo; se infiere que lo que buscó es mortificar y agraviar al empleador, por lo que la causal de nulidad de despido por despido fraudulento no está acreditada.

El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós, revocó la sentencia apelada; y reformándola declaró fundada, la demanda en consecuencia: ordenó que la demandada reponga a la demandante en su centro laboral, respecto del puesto que venía desempeñando hasta antes del despido luego de considerar que la demandante no actuó con *animus injuriandi*, sino que únicamente utilizó los mecanismos legales habilitados por Ley con el interés real de defender los derechos que consideraba afectados por lo que la denuncia interpuesta por la demandante en contra de los representantes de la Institución Educativa Manuel Pardo, no constituye el supuesto de falta grave por injuria.

Tercero: Infracción normativa.

Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia ha incurrido en infracción normativa por:

- ***Interpretación errónea 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***, que establece:

“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:

[...]

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”.

Cuarto: Consideraciones generales sobre el despido

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

Alonso García define el despido como:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹⁵.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”¹⁶.

El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que 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 los efectos del contrato¹⁷.

Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; 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.

Quinto: El Despido Fraudulento

En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido, se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los canones

¹⁵ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

¹⁶ PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

¹⁷ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3° edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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”. (Resaltado nuestro).

Sexto: El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:

- a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento:

“(…) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (…).”

Sétimo: Marco jurídico de la falta grave

El 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, ha definido a la falta grave como aquella *“(…) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”*.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Naturalmente, esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga “(...) 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 (...)”¹⁸.

Ahora bien, la determinación de la gravedad de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma legal antes citada, la comprobación de la misma debe ser objetiva y la sanción a imponerse será razonable y proporcional.

Octavo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

En el caso en concreto, corresponde determinar si la instancia de mérito ha incurrido en interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispositivo que está referido a la falta grave, y con ello concluir que sí existió falta grave; y no un despido fraudulento como refiere el demandante.

Noveno: De los actuados se desprende que la demandante solicitó una medida cautelar a fin de que a la demandada le otorgue sesenta días de vacaciones (expediente N° 6002-2012) pedido que fue admitido mediante resolución de veintiséis de enero de dos mil quince (corre a folios dos a tres) la misma que es notificada a la demandada el veintinueve de enero de dos mil quince siendo notificada a la demandada el veintinueve de enero de dos mil quince. A mérito de esta medida cautelar la demandante cursa Carta Notarial de fecha tres de febrero de dos mil quince (folios cuatro a cinco) a la demandada para que le comunicara la fecha exacta de conclusión del período vacacional; sin embargo, tal notarial no es contestada por la demandada como tampoco existe prueba de que dio cumplimiento al mandato judicial.

Décimo: Por otro lado corre en el expediente a folios cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, la denuncia de fecha veinte de febrero de dos mil quince, que efectuó la demandante y otros docentes contra la empleadora al Ministerio Público por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad de fecha veinte de febrero de dos mil quince, haciendo de conocimiento de que al regreso de sus vacaciones los miembros del plantel no le permitieron firmar los libros o fichas de asistencia por lo ante tal

¹⁸ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. ““El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

preocupación proceden a denunciar penalmente a fin de que no se considere como una falta laboral y ser despedidas arbitrariamente de su centro de trabajo.

Décimo Primero: No obstante existir una medida cautelar a favor de la demandante con fecha veinticuatro de febrero de dos mil quince le cursa la carta de preaviso de despido (fojas veinte a veintiuno), imputándole como falta grave, inasistencias injustificadas, de los días 18, 19 y 20 de febrero de dos mil quince procediendo la demandante a efectuar su descargo el veintisiete de febrero de dos mil quince negando los cargos asegurando que si laboró los días 19 y 20 de febrero de dos mil quince

Décimo Segundo: La referida denuncia penal ante la fiscalía no prosperó (a fojas cuarenta y seis a cuarenta y ocho), señalando la Fiscalía con fecha veinticuatro de febrero de dos mil quince, que no se formaliza ni continua la investigación preparatoria por el delito denunciado, por considerar que el juez a cargo del proceso seguido en el expediente N° 6002-2012 sería el encargado de hacer cumplir sus decisiones e imponer las medidas necesarias para efectivizar su cumplimiento, decisión que fue confirmada (fojas cincuenta y tres a cincuenta y cuatro) mediante resolución de fecha nueve de junio de dos mil quince.

A mérito del pronunciamiento del Ministerio Público, la demandada cursa nuevamente a la accionante Carta de preaviso de despido de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, imputándole la falta grave tipificada en el artículo 25 inciso f) del Decreto Supremo N°003-97-TR, acusándola de haber efectuado denuncia calumniosa e injuria grave contra el Director y el Jefe de Personal, siendo despedida finalmente, el veinticuatro de junio de ese año.

Décimo Tercero: Lo glosado anteriormente permite concluir que los hechos atribuidos a la demandante estuvieron relacionados a la imposibilidad de la demandante de registrar su asistencia de ingreso en el centro educativo luego de reincorporarse del goce de vacaciones derecho que obtuvo luego de una medida cautelar.

Décimo Cuarto: En cuanto a la denuncia interpuesta por la demandante y otros docentes ante la Fiscalía resulta evidente que esta se origina por la imposibilidad que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

tuvo de registrar su asistencia a sus labores y la legítima preocupación de ser acusada de abandono de trabajo; es decir dicha denuncia sirvió como un mecanismo de defensa para poder proteger su estabilidad laboral, más aún si la demandada ya había aplicado una medida disciplinaria imponiéndole una suspensión por inasistencias injustificadas, de los días 18, 19 y 20 de febrero de dos mil quince al centro educativo. A lo anterior se suma que la demandada fue multada por la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante el Acta de Infracción N° 037-2015 de fecha tres de marzo de 2015, que corre de folios treinta y ocho a cuarenta y tres por no contar con un registro formal de control de asistencia y salida de personal en el periodo comprendido entre el 02 al 27 de febrero de 2015.

Décimo Quinto: Por otro lado la conducta injuriosa atribuida a la demandante no se encuentra acreditada en autos, ya que conforme lo ha reconocido el abogado de la demandada en la audiencia de vista (minuto 21:50) en la carta imputatoria de cargos, no se encuentran transcritas las frases injuriosas ni los términos ofensivos, o agraviantes que habría inferido la demandante en contra de la demandada, quedando evidenciado que en la carta se ha limitado a señalar como hecho injurioso la presentación de la denuncia.

Décimo Sexto: Resulta pertinente precisar que en la denuncia penal que presentaron contra su empleadora (fojas noventa y nueve y siguientes) no se advierte expresiones de la trabajadora que afectan la imagen o reputación de su empleadora; antes bien se evidencia que ejerció su derecho a recurrir a la acción penal porque se sentía afectada en su derecho al trabajo frente a la reacción de la demandada de no facilitarle el libro o las fichas de asistencia diaria para marcar su asistencia luego de cumplir las vacaciones que por sesenta días le consiguiera merced a una medida cautelar.

Décimo Séptimo: En el orden de ideas expuesto en el caso en concreto, la demandante ejercicio del derecho de acción es el ejercicio regular de un derecho que permite a cualquier persona demandar o denunciar cualquier pretensión a cualquier persona natural o jurídica con cualquier grado de razón correspondiendo a la autoridad competente definir el conflicto con arreglo a derecho.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5770 - 2018
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Octavo: En la carta de despido a fojas sesenta y seis la demandada despide de la demandante por “atribuir *una conducta dolosa o calificarla de haber incurrido en delito de desobediencia entre otros calificativos impropios del recurso de queja de derecho, no era mas que afectar el honor de una persona (...)*”. El texto aludido permite inferir que la decisión de la demandada de finalizar el vínculo de trabajo es la denuncia presentada por la demandante, la cual califica de una causa justa de despido. Si bien es cierto la denuncia penal interpuesta a la postre fue archivada, esto no puede convertirse en falta grave si no incurrió en un uso abusivo, arbitrario e irresponsable de su derecho.

Décimo Noveno: Estando a las consideraciones expuestas, se concluye que al expedirse la Sentencia de Vista no se ha infraccionado por interpretación errónea el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones.

DECISIÓN:

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Colegio Manuel Pardo** mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta a cuatrocientos veintidós; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante **Miriam Talía Muro Irigoyen**, sobre reposición por despido fraudulento; y se devuelvan.

**S.S.
DE LA ROSA BEDRIÑANA**