

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft
Fecha: 6/05/2024 14:31:57 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: TORRES GAMARRA ABRAHAN PERCY / Servicio Digital
Fecha: 3/05/2024 17:37:21 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO / Servicio Digital
Fecha: 30/04/2024 09:02:01 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: YANGALI IPARRAGUIRRE GINO ERNESTO / Servicio Digital
Fecha: 30/04/2024 15:01:16 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala: Suprema ARIAS VIVANCO MERLY GRACE / Servicio Digital
Fecha: 16/05/2024 23:53:06 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla. La buena fe laboral es un principio, considerado como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de servir de guía, directriz y pauta de conducta para las partes contractuales. La buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente.

Lima, doce de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTA la causa número veintitrés mil novecientos setenta y cuatro, guion dos mil veintiuno, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ramal Barrenechea**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Albert Hugo Flores Coloma**, mediante escrito del diecisiete de marzo de dos mil veintiuno, que corre en fojas setecientos catorce a setecientos treinta, contra la **sentencia de vista** del dos de marzo de dos mil veintiuno, que corre en fojas setecientos uno a setecientos siete, que **revocó** la **sentencia de primera instancia** del catorce de octubre de dos mil veinte, que corre a fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y ocho, que declaró **fundada** la demanda; y, **reformándola**, declararon **infundada** la demanda.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de cinco de abril de dos mil veintitrés, se declara procedente el recurso interpuesto por la demandada por las causales de **infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución e, infracción normativa por interpretación errónea de los literales a) y d) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

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

CONSIDERANDO:

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

- 1.1. Demanda.** Como se advierte de la demanda de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, de fojas cuatro a veintidós, la parte demandante pretende su reposición por despido fraudulento.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada en parte** la demanda, declara la existencia de un despido fraudulento y ordena la reposición del demandante.
- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, **revoca** la sentencia de primera instancia y **reformándola**, declara **infundada** la demanda.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Sobre la infracción normativa

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú y los literales a) y d) del artículo 77 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material y/ o procesal corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39º de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

la Ley N.º 29497¹Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Sobre la infracción normativa de carácter procesal

Tercero. En el presente caso, se denunció la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece:

“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”.

Cuarto. Sobre el derecho al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales

Al respecto es de considerar que, el numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías, siendo dos los principales aspectos o dimensiones del derecho: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que conlleva las garantías procesales que aseguran el ejercicio de los derechos fundamentales al interior del proceso.

¹ Ley N.º 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.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Es decir que, en el ámbito sustantivo o material, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que en el ámbito procesal, alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia; entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso en esa última dimensión, se comprenden 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.

Quinto. El Tribunal Constitucional, en el sexto fundamento de la sentencia de trece de octubre de dos mil ocho recaídas en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, establece 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 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 (...)’.

Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la misma sentencia acota 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.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

En sentido contrario, 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.

Sexto. Esta sala suprema en la Casación N.º 15284-2018-CAJ AMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, también en alusión a la debida motivación de las resoluciones judiciales, identifica los supuestos en los que se infringe este derecho, estableciendo:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

- 1) Carezca de fundamentación jurídica.*
- 2) Carezca de fundamentos de hecho.*
- 3) Carezca de logicidad.*
- 4) Carezca de congruencia.*
- 5) Aplique indebidamente o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
- 6) Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
- 7) Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Solución del caso concreto.

Séptimo. Este Supremo Tribunal advierte como principal agravio de la recurrente que, la sala superior habría vulnerado el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

Octavo. De la resolución de vista sí se aprecia el análisis jurídico que sustenta la decisión del colegiado superior, habiéndose expuesto las razones por las que considera la no configuración de despido fraudulento, lo que sustenta en base a

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

medios probatorios y declaraciones de las partes procesales. En ese sentido, no se aprecia la existencia de vicios de motivación de tal trascendencia que produzcan la nulidad de la resolución impugnada.

A mayor abundamiento y al margen de que el criterio del colegiado superior sea correcto, el cuestionamiento de la parte recurrente está referido a cuestionar el análisis de fondo realizado mediante sentencia de vista, lo que corresponde ser analizado mediante infracciones normativas de carácter material, por estar referidas a la fundabilidad de la pretensión; más no así mediante aspectos procesales cuyo fin es determinar únicamente si se ha incurrido en vulneración de las garantías procesales y si se ha emitido un pronunciamiento suficiente que justifique la decisión adoptada por las instancias de mérito, vulneración que no se aprecia en el presente proceso.

En mérito a lo expuesto, no se advierte infracción procesal alguna en el presente proceso, deviniendo en **infundado** el recurso de casación.

Sobre la infracción normativa material

Noveno. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se han infringido los literales a) y d) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen:

***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,

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

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; (...)

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

Sobre la falta grave

Décimo. El referido artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: “(...) una **lesión irreversible al vínculo laboral**, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”². La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Décimo primero. La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de 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 N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

² PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. marzo 2013, página 194.

³ 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.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sobre el despido fraudulento

Décimo segundo. El despido fraudulento, no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestra sistemática jurídica a raíz del pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC - Caso Eusebio Llanos Huasco, donde ha sostenido que el despido fraudulento 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 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”. (Resaltado nuestro).*

Décimo tercero. De la sentencia referida y como se ha precisado en el considerando sexto de la sentencia recaída en el Expediente N.º 04493-2009-PA/TC, el Tribunal establece que existen cuatro supuestos que configuran un despido fraudulento: **a)** la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, **b)** la atribución de una falta no prevista legalmente, **c)** la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, y **d)** la fabricación de pruebas, todos los cuales se configuran a través de la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

Décimo cuarto. De otro lado, el Tribunal Constitucional ha definido el principio de tipicidad⁴, como el que impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles **deben ser establecidos en forma expresa e inequívoca**, debiendo establecer la relación de causalidad entre las características del tipo normativo con la conducta supuestamente infractora, conforme al literal d) del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución Política del

⁴ Expedientes N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150- 2000-AA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Estado. Por esta razón, en el ámbito del derecho laboral, el ejercicio del poder disciplinario o sancionador del empleador sólo podría hacerse efectivo como consecuencia de la verificación de la existencia de una falta laboral, que puede provenir del incumplimiento de una de las obligaciones y/o deberes tipificados taxativamente en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, los convenios colectivos, etcétera; siempre que estos tipos de faltas laborales y sus correspondientes sanciones sean conocidas por el trabajador y ocasione el quebrantamiento del *principio de la buena fe laboral*.

Sobre el caso concreto

Décimo quinto. En el presente caso, los hechos imputados al demandante consisten en la proporción de datos falsos al empleador demandado a efecto de recibir vistas familiares y amicales dentro del campamento minero en el que prestó servicios, pues las personas cuya entrada se autorizó eran trabajadores del local entregado al sindicato de trabajadores, entregado a la esposa del demandante para el desarrollo de una concesión de alimentos.

Décimo sexto: A efecto de analizar si la falta grave contenida en el literal a) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR se ha configurado, cabe precisar que la buena fe laboral es un principio, considerado como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de servir de guía, directriz y pauta de conducta para las partes contractuales. La buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente⁵.

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, complementa la acción

⁵ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

principal: *“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo”*, con la frase *“que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”*, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

Décimo séptimo. El presente Tribunal Supremo considera que la conducta del demandante, quien no ha negado la comisión de los hechos atribuidos, configura la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues en rigor el incumplimiento de obligaciones de trabajo no se limita a las obligaciones previstas en el contrato de trabajo, sino a los deberes esenciales que debe cumplir el trabajador en el marco de una relación laboral, no siendo exigible que los mismos se refieran únicamente a las labores del demandante, sino a la relación laboral en general, como es el hecho de incumplir el deber de informar con la verdad al empleador en el marco de gozar de beneficios como el de la visita dentro del campamento minero, lo que en efecto, es suficiente para quebrantar la buena fe laboral del empleador.

En ese sentido, no se advierte que el colegiado superior, haya interpretado de manera errónea el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues en efecto los hechos atribuidos al demandante configuran la falta grave regulada en el mismo.

Décimo octavo. Respecto a la falta grave prevista en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, consistente en: *“El uso o entrega a terceros*

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

*de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; **la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja;** y la competencia desleal”.*

Es evidente que la sola interpretación literal de la norma permite concluir que los hechos cometidos por el demandante, configuran el supuesto consistente en brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, pues en rigor proporcionar datos de personas a efecto de que se permita su ingreso en el campamento minero (centro de trabajo) con motivo de visita, constituye la proporción de datos falsos al no tener fines de visita, por cuanto dichas personas eran terceros que prestaban servicios en el local administrado por la esposa del demandante, lo que evidentemente se traduce en la ventaja de obtener acceso directo de terceros al campamento minero al margen de la normativa de la demandada respecto a dicho aspecto; no advirtiéndose infracción alguna a la norma mencionada.

Décimo noveno. Estando a lo expuesto, es evidente que no se ha configurado el despido fraudulento alegado en la demanda, pues en rigor los hechos imputados al demandante no constituyen hechos falsos, imaginarios o inexistentes (al haber sido reconocidos por el demandante), no se produjo la atribución de faltas no previstas legalmente (al estar subsumida la conducta del demandante en las normas analizadas precedentemente), siendo que la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, y la fabricación de pruebas constituyen supuestos no planteados en la demanda para fundamentar el despido fraudulento.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23974-2021

LIMA

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO-NLPT

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Albert Hugo Flores Coloma**, mediante escrito del diecisiete de marzo de dos mil veintiuno; en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** del dos de marzo de dos mil veintiuno, que corre en fojas setecientos uno a setecientos siete, que **revocó** la **sentencia de primera instancia** del catorce de octubre de dos mil veinte, que corre a fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y ocho, que declaró **fundada** la demanda; y, **reformándola**, declararon **infundada**.
2. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
3. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso laboral sobre reposición laboral, y devolvieron los actuados.

SS.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCON

YANGALI IPARRAGUIRRE

Jba/jvm