

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. El despido del trabajador por la utilización indebida de los bienes o servicios del empleador, no califica como despido fraudulento, al constituir falta grave prevista en el inciso c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, veinte de mayo de dos mil veinticinco

VISTA; La causa número dieciséis mil cuatrocientos veintitrés, guion dos mil veintidós, **LA LIBERTAD**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Eunisse Ana Claudia Flores Isla**, mediante escrito de fecha diecisiete de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas noventa y siete a ciento siete del expediente digitalizado, contra la **sentencia de vista** de fecha veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, que corre de fojas setenta y ocho a noventa y cuatro, que **revocó** la sentencia apelada de fecha treinta y uno de julio de dos mil veinte, de fojas cuarenta y cinco a sesenta y cuatro, la cual declaró **fundada en parte** la demanda; y **reformándola** la declararon **infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Empresa de Transportes Ave Fénix Sociedad Anónima Cerrada**, sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintinueve de abril de dos mil veinticuatro, que corre de fojas cuarenta y ocho a cuarenta y nueve del cuaderno formado, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal:

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

- *Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 22° y literal c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

1.1. Pretensión demandada. Se verifica del escrito de demanda de fecha catorce de diciembre de dos mil dieciocho, de fojas tres a veintidós del expediente digitalizado, que la demandante solicitó la reposición en su puesto de trabajo al haber sido objeto de un supuesto despido fraudulento, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral; con el reconocimiento de intereses legales, con costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha treinta y uno de julio de dos mil veinte, declaró **fundada en parte** la demanda, ordenando que la demandada cumpla con reponer a la demandante en el cargo de terminalista o en uno de similar naturaleza y categoría remunerativa; ordenando además el pago de la suma de veintiocho mil novecientos dos con 83/100 soles (S/28,902.83), por concepto de indemnización por daños y perjuicios, sustentando su decisión en las siguientes conclusiones:

- i) La demandante no ha podido acreditar la falsedad o inexistencia de los hechos imputados, consistentes en que los días seis y siete de setiembre y doce de octubre de dos mil dieciocho, se trasladó en un bus de la empresa

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

demandada sin pagar el correspondiente pasaje, por lo que los hechos imputados como faltas resultan ser ciertos.

ii) Los informes en que se sustentan las faltas imputadas contienen la descripción de los hechos ocurridos, encontrándose respaldadas en base a documentales, por lo que no es posible concluir que se traten de pruebas prefabricadas para despedir a la demandante de manera fraudulenta.

iii) La conducta calificada por la demandada como falta grave, no resulta congruente con un incumplimiento de obligaciones específicas derivadas del puesto a cargo ostentado por la demandante en su calidad de terminalista, con lo que se concluye que la conducta infractora no se subsume en el supuesto de hecho del literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, aplicada por la demandada para despedir a la demandante, afectándose el principio de tipicidad.

iv) La demandada en la carta de despido no explica por qué la demandante habría incurrido en la falta imputada de apropiación consumada o frustrada de bienes de la demandada conforme al inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; siendo así, se ha vulnerado el principio de tipicidad pues no se ha cumplido con identificar la obligación específica incumplida por la demandante.

v) Se encuentra acreditada la antijuricidad de la conducta de la demandada, concretizada a través del despido de la demandante, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Quinta Sala Especializada Laboral de la citada corte superior de justicia, mediante sentencia de fecha veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, **revocó** la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda; **reformándola** la declararon **infundada** en todos sus extremos, al considerar el órgano de revisión que en el análisis del despido fraudulento no corresponde evaluar el carácter justificado del despido, bajo la lógica de determinar la existencia de causa justa de despido, lo que no es

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

objeto de prueba de un despido fraudulento el que se configura por cualquiera de los supuestos de hecho que lo configuran.

La demandante conocía perfectamente, debido a su cargo de terminalista, que el pago de los boletos de viaje debía efectuarse en las oficinas de la empresa demandada destinadas para tal fin y no a los choferes o ayudantes; siendo así se configura la utilización indebida de los servicios del empleador en beneficio propio, falta laboral prevista en el literal c) del artículo 25° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, la que fue imputada por la demandada en la carta de preaviso de despido.

Si bien la demandada imputó de manera genérica la causal prevista en el literal c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo cierto es que en la carta de despido se especificó los supuestos mediante los cuales a la demandante se le imputaba la falta grave, por lo que sí existe tipicidad en la conducta de la demandante de transportarse en los vehículos de la demandada a afectos de viajar sin cancelar el respectivo boleto de viaje.

Segundo. Dispositivos legales en debate

Los artículos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuestionados vía recurso de casación, establecen lo siguiente:

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

ley y debidamente comprobada.

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

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

“Artículo 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;*

(...)

Tercero. Marco conceptual del despido fraudulento.

El despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos:

“[...] Se produce el denominado despido fraudulento cuando: despiden 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

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso".

Asimismo, en el fundamento 4 de la sentencia recaída en el Expediente N° 01984-2012-PA/TC-TACNA, de fecha ocho de agosto de dos mil doce el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando:

"Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad".

De las definiciones expuestas se colige que, al resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento, se debe verificar algunos de los siguientes supuestos:

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) Si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente;*
- b) Si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas;*
- c) Si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias;*
- d) Si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral;*
- c) Si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y*
- f) Si el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.*

De acuerdo a lo antes expuesto, queda claro que de determinarse en un proceso judicial los supuestos esbozados por el Tribunal Constitucional, el empleador incurrirá en un despido fraudulento correspondiendo al juez ordenar la reposición como medida que garantiza la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

Cuarto. Principio de la buena fe laboral

El trabajador está obligado a ejecutar el contrato de trabajo conforme a las reglas de la buena fe, no debiendo lesionar los intereses de su empleador ni actuar deslealmente defraudando la confianza depositada, conforme lo prevé el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto. Respecto a la falta grave imputada, esta se encuentra tipificada en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el que señala textualmente lo siguiente: “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”, esta falta se encuentra íntimamente vinculada con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo, para el caso concreto, será la utilización indebida de los servicios del

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí (beneficio propio) o para un tercero, debiendo determinarse si con este actuar se trasgrede o no la buena fe laboral depositada por su empleador. Sobre estas faltas, es necesario precisar que tienen una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas al trabajador, toda vez que debe concurrir la intención de este que evidencie la actitud de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo.

Sexto. Solución del caso concreto

Interpretación errónea del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sostiene la recurrente en su recurso, que la protección contra el despido así como las faltas graves emanan de un contrato de trabajo en ejecución; por lo tanto, no podría configurarse y/o imputarse faltas graves cuando el trabajador no se encuentra en labor efectiva de las funciones para las que fue contratado, como se presenta en el presente caso, en razón a que las faltas imputadas fueron en horas y/o periodos en que la demandante no tenía vínculo laboral al encontrarse gozando del descanso físico.

Séptimo. Al respecto, corresponde señalar que si bien las faltas cometidas por la demandante fueron durante los días en que se encontraba haciendo uso de su día de descanso, ello no significa que en dicho periodo de tiempo no exista vínculo laboral entre las partes, lo que se ha configurado es una suspensión imperfecta de labores, al encontrarse la actora disfrutando de los días de descanso reconocidos por ley; por lo tanto, si la demandante incurrió en faltas laborales que afectaron a la empresa, incluso en esos días, el empleador estaba en el derecho de iniciar el procedimiento de despido y, si consideraba que las faltas atribuidas a esta suponían el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que hiciera irrazonable la subsistencia de la relación laboral proceder al despido.

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

En el caso concreto, la faltas graves laborales atribuidas a la demandante tienen como sustento haber hecho uso de los servicios de transporte en los vehículos de la demandada sin pagar el correspondiente boleto de viaje, los días seis y siete de setiembre y doce de octubre de dos mil dieciocho, en los días de su descanso semanal, aprovechando su condición de trabajadora y la relación personal y laboral con sus compañeros de trabajo (conductores y cobradores), a pesar de conocer la prohibición de este proceder, dado el cargo de personal de terminal encargada de la venta de pasajes que venía ocupando dentro de la empresa; en consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Octavo. Interpretación errónea del literal c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Como fundamento de la causal la impugnante señala que en la carta de preaviso no se ha especificado cual es el supuesto de la falta grave establecida en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tal razón no podía configurarse la causal de despido imputada al ser genérica y conforme lo ha reconocido la Sala Superior, sin embargo, lo considera irrelevante. Alega además, que la conducta atribuida se ha configurado durante el tiempo en que no se encontraba con vínculo laboral efectivo, al encontrarse en sus días de descanso, por lo tanto, fuera del horario de trabajo.

Noveno. En relación a lo expuesto, debemos decir que conforme se verifica de la carta de preaviso, las faltas por las que se inicia el procedimiento de despido a la recurrente se encuentran referidas a los siguientes hechos:

“(...) recepcionado el Informe N° 005/JJRC/2018 del día 07.09.2018 mediante el cual el Supervisor de Agencias Sr. Juan Ríos Carbajal nos informa que el día 07.09.2018 al realizar una inspección inopinada al bus de placa T3P-969, en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

turno 08:40 am. con el destino Trujillo – Chiclayo, al promediar las 09:15 am, estando en el salón del bus el referido Supervisor de Agencias, se percató que usted embarcó en la Agencia del Ovalo Mochica sin portar boleto de viaje (...), ese mismo día se emite el Acta de Constatación de hechos en la Agencia de San Pedro por parte del Supervisor (...) en dicha acta se deja constancia de todo lo sucedido respecto a la irregularidad que cometió al subir al bus sin pagar su boleto de viaje aprovechando su condición de trabajadora y relación laboral y amical con sus compañeros de trabajo (...)."

Además, en la citada carta se menciona como antecedente de esta conducta lo siguiente:

"Como antecedente inmediato a esa inconducta laboral tenemos que con fecha 06.09.2018 se ha verificado mediante el Informe N° 937-2018-CAMARAS%GPS usted en forma totalmente desautorizada y aprovechándose de su condición de trabajador de EMTRAFESA viajó en el bus de placa T7H-950, programación Chiclayo – Trujillo del día 06.09.2018, turno 06:45 am (...)."

Por último, se aprecia del citado documento una conducta reiterativa de la demandante de no cumplir con las disposiciones de la empresa, conforme se corrobora a continuación:

"Pero lo que agrava aún más estas inconductas y demuestra una conducta regular de su persona consistente en viajar gratis en los buses de ENTRAFESA aprovechándose de su condición de trabajadora y su relación amical con sus compañeros de trabajo; así mediante Informe N°1059-2018-CAMARA&GPS dicha área nos informa que el día 12.10.2018 usted subió al bus de placa T3I-958 con programación Chiclayo – Trujillo turno 06:15 am en la Agencia de San Pedro (donde labora) siendo las 08:45 am (cámara de videovigilancia de la cabina del polito); asimismo, estuvo sentada en la cabina del bus charlando con el piloto Denys Zumara Huamán para luego de 03 minutos pasar a sentarse en el salón como pasajera. En el trayecto del

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

viaje, a la altura de la Agencia de Paján subió un inspector de ruta (trabajador de la empresa) para verificar la venta de boletos en ruta, encontrando a usted sentada en el salón de bus y sin portar boleto de viaje, incluso de los videos se verifica que pretendía esconderse. Finalmente, luego de esta inspección se bajó en plena panamericana norte sin realizar pago alguno por el viaje realizado”.

Décimo. Conforme se verifica de los hechos expuestos, la actitud de la demandante de no querer cubrir los gastos (compra de boletos) de traslado de una ciudad a otra en los buses de la empresa demandada constituyen una falta laboral tipificada en el literal c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, concretamente la utilización indebida de los servicios en beneficio propio, conducta de la cual tenía pleno conocimiento conforme a los hechos sucedidos los días seis y siete de setiembre de dos mil dieciocho, fecha esta última en la que se negó a firmar el Acta de Constatación por parte del Supervisor Juan Ríos Carbajal; por lo tanto, conocía de la irregularidad de su proceder en el entendido de que estaba haciendo un uso indebido de los servicios que presta la empresa para la cual venía trabajando.

Cabe agregar que la demandante a pesar de las faltas cometidas con anterioridad, el día doce de octubre de dos mil dieciocho, volvió a incurrir en los mismos hechos conforme se ha detallado precedentemente, actitud que demuestra una conducta reiterativa y un desinterés de querer modificar su actitud frente a su empleadora, inobservando de esta forma el Reglamento Interno de Trabajo así como las normas de carácter laboral; por lo tanto, el comportamiento atribuido a la recurrente se encuentra debidamente tipificado en la norma laboral como falta grave que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral; razón por la que la causal resulta **infundada**.

Décimo primero. En el orden de ideas expuesto, este Tribunal Supremo concluye que no se ha configurado el despido fraudulento alegado por la demandante en su

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

CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022

LA LIBERTAD

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

demanda, pues los hechos sobre los que descansa la imputación del despido no son falsos ni se encuentran sustentados en pruebas imaginarias, fabricadas, ni se le ha atribuido una falta no prevista en la ley; no incurriendo por tanto el Colegiado Superior en interpretación errónea del artículo 22° y el literal c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Eunisse Ana Claudia Flores Isla**, mediante escrito de fecha diecisiete de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas noventa y siete a ciento siete del expediente digitalizado.
2. **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, que aparece de fojas setenta y ocho a noventa y cuatro.
3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante, **Eunisse Ana Claudia Flores Isla**, y a la parte demandada, **Empresa de Transportes Ave Fénix Sociedad Anónima Cerrada**; sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16423- 2022
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ESPINOZA MONTOYA

DES/KABP