

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

Sumilla. El despido del trabajador por incumplimiento de las obligaciones laborales que quiebra la buena fe laboral, no califica como despido fraudulento, al constituir falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-T.

Lima, diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número diecinueve mil cuatrocientos sesenta y uno, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Pinares Silva De Torre**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco GNB Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito de veintisiete de junio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete, contra la **sentencia de vista** de catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y tres, que **revoca** la **sentencia de primera instancia** de dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, de fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y siete/vuelta, que declara **infundada** la demanda, y **reformándola**, la declara **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Víctor Alejandro Enríquez Espino**, sobre reposición por despido fraudulento y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de dieciocho de agosto de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cuatro a noventa y siete del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

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

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. Los actos procesales relevantes del presente proceso son los siguientes:

- 1.1. Pretensión.** Conforme se advierte del escrito de demanda de veintidós de setiembre de dos mil diecisiete, de fojas cuarenta y ocho a setenta y siete, el demandante insta: **1)** como pretensión principal, su reposición en el puesto de trabajo de Asistente de Cobranza de Banca Personal y se le pague la suma de ciento treinta y seis mil cuarenta y dos con 38/100 soles (S/ 136,042.38) por indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante y el daño moral, por haber sido despedido de manera fraudulenta; y **2)** como pretensión subordinada, el pago de treinta y siete mil setecientos treinta y ocho con 91/100 soles (S/ 37,738.91) como indemnización por despido arbitrario, y ciento treinta y seis mil cuarenta y dos con 38/100 soles (S/ 136,042.38) por indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante y el daño moral.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, de fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y siete/vuelta, declara **infundada** la demanda; al considerar que no se encuentra acreditado el fraude en la

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

imputación de la falta y el despido, determinándose la existencia de una causa justa.

1.3. Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y tres, **revoca** la sentencia de primera instancia y **reformándola**, la declara **fundada**, ordenando que la demandada reponga al actor en su mismo puesto de trabajo, como asistente de Cobranzas de Banca Personal, y cumpla con pagarle la suma de cincuenta y cinco mil con 00/100 soles (S/ 55,000.00) por indemnización por daños y perjuicios, por conceptos de lucro cesante y daño moral, más intereses, costas y costos del proceso.

Sobre la causal material declara procedente

Segundo. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la **infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, disposición que regula 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: (...)

*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. (...).”*

Sobre la falta grave

Tercero. 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

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

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 (...)”¹. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Cuarto. 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 aquellas².

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.º 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

El principio de la buena fe laboral

Quinto. 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 implícitamente³.

¹ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

³ 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 19461-2019

LIMA

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

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla *la relación de confianza* que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones emanadas del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de *deberes recíprocos* derivados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

Sexto. De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos

“(…) deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”⁴.

Séptimo. 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 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

⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

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.

Sobre el despido fraudulento

Octavo. 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).*

Noveno. De la sentencia referida y como he 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. De otro lado, el Tribunal Constitucional ha definido el principio de tipicidad⁵, como el que impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles **deben ser establecidos en forma expresa e inequívoca**,

⁵ 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 19461-2019

LIMA

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

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 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***.

Solución del caso concreto

Undécimo. En el presente caso, el demandante pretende principalmente su reposición laboral argumentando que sufrió un despido fraudulento, al atribuirle hechos notoriamente inexistentes y falsos que configurarían la comisión de falta grave establecida en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia de los artículos 12º, 13º y 73º del Reglamento Interno de Trabajo y los lineamientos para la Gestión de Clientes en Mora (Cobranza de Campo); debiendo este Colegiado Supremo analizar en conjunto la falta grave imputada y los hechos que sustentaron el término de la relación laboral.

Duodécimo. La parte recurrente plantea como argumentos que la Sala Superior no desarrolla de manera clara y directa la existencia o no de un incumplimiento laboral y si este accionar quebranta la buena fe laboral y el Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, señala que no analiza si el despido se ha producido con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, sin que exista causal real, verdadera, para

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

recién determinar si se encuentran ante un despido fraudulento, ya que el demandante imputa que los hechos son inexistentes, falsos o imaginarios.

Décimo tercero. Así tenemos que, conforme a la carta de preaviso a fojas cinco a diez, se le imputa el:

“(...) incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia de los Lineamientos para la Gestión de Clientes en Mora (Cobranzas de Campo) y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo [artículos 12º, 13º y 73º] ; constituyéndose así incumplimientos laborales previstos como faltas graves, de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. (Agregado nuestro)

En este sentido, se le atribuye como hechos que configuran la falta grave, haber entregado una carta de cobranza abierta, sin engrapar, y a un tercero, el día cuatro de abril de dos mil diecisiete, dirigida a la señora Nelly Paola Patricia Loli Sánchez, incumpliendo con el procedimiento establecido y sus obligaciones en relación al puesto que ostenta, que ha conllevado a una sanción económica de 16 UIT (S/ 64,800.00) a la demandada.

Décimo cuarto. Sobre ello, el demandante en su carta de descargos a fojas once a trece, sostiene que:

“(...) niega categóricamente, el haber cometido la falta laboral que me imputa, ratificándome categóricamente, en que entregué la carta de cobranza debidamente engrampada, en el domicilio de la cliente asignado para efectuar la gestión de cobranza, entregándola a la persona que salió a atenderme, rechazo de la misma forma, el hecho de que en el video presentado por la clientes del Banco se visualice que la carta no estaba engrampada, ya que la persona que lo recepcionó, en un momento determinado da la espalda a la cámara de video, para luego mostrar la carta abierta y desdoblada, habiendo cumplido el suscrito, con entregar la carta de cobranza doblada y engrampada, siguiendo los lineamientos señalados por el Banco, los cuales siempre he cumplido con cabalidad”. Agrega que “(...) la imposición de sanción al Banco, no se deriva por no haber entregado la carta de cobranza "engrampada", sino conforme se advierte de la Resolución Final N° 1101- 2017/PS2 de fecha 17.07.2017, por el hecho de no entregar la carta, EN UN SOBRE CERRADO, a pesar de que el Banco, dentro del procedimiento administrativo, afirmo que las cartas de cobranza se entregaba en sobre cerrado (...)”.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

Décimo quinto. Liminarmente, de los argumentos que sostienen la defensa del demandante en su descargo a la carta de preaviso de despido y replicados en su escrito postulatorio de demanda, queda claro que en su condición de Asistente de Campo del área de Cobranza de Banca Personal, tenía entre sus principales funciones específicas la gestión de cobranza, la cual debía ejecutarse cumpliendo los lineamientos y directrices que tiene previstos su empleadora, entre ellos, la entrega de cartas de cobranza dobladas y engrapadas. Esto queda corroborado con las disposiciones que contiene el documento denominado “*Lineamientos para la gestión de clientes en mora (Cobranzas de Campo)*” a fojas ciento cincuenta y nueve, de pleno conocimiento del demandante según constancia de recepción a fojas ciento sesenta, donde si bien en su numeral 3.4 se establece que, “*Es obligación de todos los gestores realizar la gestión de visitas de cobranza de acuerdo a las pautas de gestión y las normativas permisibles por ley, las mismas que han sido impartidas por los supervisores*”; aquel nos remite precisamente a la “*Capacitación de Gestores de Campo*” de fojas ciento veinticuatro a ciento cincuenta y uno, impartida al demandante según constancia de fojas ciento veintitrés, en cuyo acto de instrucción se establece como prohibiciones de la gestión de cobranza: **a)** realizar la gestión de cobranza (teléfono y campo) a terceros: vecinos, familiares, compañeros de trabajo, informando sobre la morosidad del deudor y **b)** hacer entrega de cartas abiertas, mostrando el contenido del mismo.

Por su parte, de las posiciones y contraposiciones argumentativas de las partes, contrastadas con la declaración testimonial del señor Juan Pablo López Chicchon como Supervisor de Cobranza de la demandada, recibida en audiencia de juzgamiento y reseñada por las instancias de mérito, se encuentra suficientemente demostrado que la demandada tenía implementado como procedimiento para la cobranza, la notificación de comunicaciones de cobranza debidamente dobladas y engrapadas, sin mostrar la información a terceros.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

Décimo sexto. Ahora bien, de los recaudos de fojas noventa y cinco a ciento diecisiete, se tiene que, a propósito de la denuncia planteada por la señora Nelly Paola Patricia Loli Sánchez ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI, se inició procedimiento administrativo sancionador contra el Banco GNB Perú Sociedad Anónima, en el cual con fecha ocho de junio de dos mil diecisiete se pone de conocimiento de la demandada el medio probatorio (video) presentado por la parte denunciante, que obra a foja ciento diecinueve. Ante ello, mediante Resolución Final N.º 1101-2017/PS2 de diecisiete de julio de dos mil diecisiete, se impone sanción a la demandada de 16 UIT por haber incurrido en infracción a lo establecido en los artículos 61º y 62º literal h) de I Código de Protección y Defensa del Consumidor, *“al haberse acreditado que ejerció métodos abusivos de cobranza mediante el envío de una carta de cobranza abierta al domicilio de la denunciante y exponer el contenido de la misma a un tercer (...)”*.

Décimo sétimo. Sobre el particular, como bien concluye la Superior Sala en el fundamento veintiuno, con el procedimiento administrativo sancionador citado, está demostrado que el Banco demandado fue sancionado por el método de cobranza vulneratorio de derechos de la señora Nelly Paola Patricia Loli Sánchez al enviar el documento abierto y exponer su contenido, en tanto los artículos 61º y 62º literal h) de la Ley N.º 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, prevén un catálogo abierto de métodos de cobranza análogos que tienen como propósito la no afectación de la reputación del consumidor, que atenten contra la privacidad de su hogar, que afecten sus actividades laborales o su imagen ante terceros, por lo que su envío en sobre cerrado o no, no es de cumplimiento esencial, como alega la parte demandante.

Décimo octavo. De la visualización del video en formato *CD-ROM* obrante a fojas ciento diecinueve, tal como ha sido verificado oportunamente por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

Intelectual – INDECOPI en el Expediente N.º 0487-20 17/PS2, se aprecia de manera gráfica los hechos que sustentan la sanción administrativa impuesta a la demandada y, a su vez, el posterior despido objeto de cuestionamiento en el presente proceso, donde se observa al demandante, Víctor Alejandro Enríquez Espino, haciendo entrega del documento de cobranza a una tercera persona de sexo masculino, distinta a su destinataria, doblado, cuyo receptor inmediatamente después de recibirlo, sin ningún acto adicional, procede a levantarlo y ponerlo a su vista, aconteciendo que el citado documento se despliega; lo que permite concluir indudablemente que el documento fue gestionado por el demandante sin la previsión de su engrapado, método utilizado para asegurar la no exposición de su contenido. Aún más, el video denota que el demandante, lejos de corregir la infracción en la que incurría, procede a explicar el contenido de la misiva.

Décimo noveno. En ese sentido, los medios probatorios antes mencionados generan convicción a este Supremo Colegiado, en cuanto en el presente caso, no nos encontramos frente a un despido fraudulento, pues al trabajador no se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, se le atribuye una falta no prevista legalmente, debido a que, conforme se han descrito los hechos, estos sí existieron y existió el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, situación que evidencia que se está en presencia de un despido justificado. Por consiguiente, al sancionar con el despido al trabajador, la demandada ha acreditado correctamente la existencia de una causa justa comprobada objetivamente por el empleador, que obedeció al incumplimiento de sus labores conforme al cargo desempeñado, situación que hizo imposible la subsistencia de la relación laboral.

Vigésimo. Asimismo, la relación de confianza entre el trabajador y el empleador, que supone el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, se ha quebrantado, pues este conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, que

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

representan la esencia de la buena fe laboral, se perdió con la configuración de la falta grave advertida. Es así, que el demandante al incumplir con los deberes inherentes a su cargo, ocasionó el quebrantamiento de la relación de confianza y buena fe laboral con su ex empleador.

Vigésimo primero. En esta misma línea de razonamiento, al encontrarse demostrado que el despido se fundamentó en una causa justa, en el que se ha verificado que se ajustó al procedimiento formal previsto, y la falta imputada al trabajador fue acreditada objetivamente, disipa cualquier análisis estimatorio de la pretensión subordinada.

Vigésimo segundo. En consecuencia, en el caso de autos se ha infringido el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en tanto, se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido y han existido los hechos que han dado lugar al despido, deviniendo en **fundado** el recurso casatorio.

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 **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco GNB Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito de veintisiete de junio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos setenta y siete a doscientos ochenta y siete.
2. **CASAR** la **sentencia de vista** de catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y tres, **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMAR** la **sentencia de primera instancia** de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19461-2019

LIMA

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

dieciséis de marzo de dos mil dieciocho, de fojas doscientos treinta y dos a doscientos treinta y siete/vuelta, que declara **infundada** la demanda.

3. **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.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **reposición por despido fraudulento y otros**.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

lrm/fsy