

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017
LA LIBERTAD
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla: *El incumplimiento de las obligaciones laborales que incurre el trabajador reviste el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que es considerado como falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) 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, doce de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número diecinueve mil seiscientos sesenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion **LA LIBERTAD**; en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Agroindustrial Laredo S.A.A.**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada**, contenida en la resolución número cinco de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, que declaró **infundada** la demanda, **reformándola declaró fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Luis Alberto Lozano Prado**, sobre Reposición y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha quince de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y tres a ochenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: *i) infracción normativa de los incisos a) y d) 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; ii) Infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado*

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iii) Infracción al numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas dieciséis a veintinueve, el actor solicita la Reposición laboral por despido lesivo de derechos fundamentales, pago de indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante), intereses legales, intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia: La Jueza del Sexto Juzgado de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a través de la Sentencia emitida el treinta de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que en el presente caso no ha sido vulnerado la garantía del debido proceso y derecho de defensa, dado que el actor incurrió en falta grave tipificada en los incisos a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

c) Sentencia de Vista: La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis, revocó la Sentencia apelada, declarando fundada la demanda; al sostener que la presentación de información falsa al proceso como en efecto lo eran las boletas de pago ofrecidas con la demanda en el Expediente N° 467-2013, en rigor, no constituye un incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“(…)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: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39°.- Consecuencias del recurso de casación n 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° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna).

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, en tanto la parte recurrente tuvo todos los medios procesales para ejercer su derecho de defensa, por lo que, no existe la infracción

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Octavo: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas a la ***infracción normativa de los incisos a) y d) 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 e infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR***; normas en mención, que prescriben 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....

(...)

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”.

“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”.

Es pertinente precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017
LA LIBERTAD**

**Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en los incisos a) y d) 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, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral proporcionar información falsa al empleador; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

Décimo: Antes de pasar a analizar la norma mencionada en el considerando que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la demandante.

Alcances respecto al despido

En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 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 hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Décimo Primero: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Décimo Segundo: Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo, significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio²; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Tercero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el 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, entre otros, las siguientes: “a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral...*; y d) *El uso o entrega a*

² CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

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 estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el *animus nocendi* del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí.

Décimo Cuarto: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de 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 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

Décimo Quinto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) 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, es de precisar que se encuentra referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

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° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, 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 implícitamente⁴.

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 que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) 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, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Décimo Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el **inciso d) 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**, esta se encuentra referida a la información falsa brindada al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

Dice la jurisprudencia así que cuando se alude al hecho de proporcionar información falsa al empleador, debe interpretarse que el elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador; pero que es necesario además que concurra un elemento subjetivo, el *animus nocendi* del trabajador para obtener una ventaja para sí.⁵

⁴ **PLA RODRÍGUEZ**, citado por **TOYAMA MIYAGUSUKU**, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

⁵ **QUISPE** Chávez, Gustavo y otro. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, p. 38.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Siendo esto así, en la interpretación de esta causal, no basta solamente verificar los hechos ocurridos sino también, la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador.

Décimo Séptimo: Análisis del caso concreto

El actor solicita mediante este proceso la reposición por despido lesivo de derechos fundamentales, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en los incisos a) y d) 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador.

Décimo Octavo: Ahora bien, en el caso de autos, la sanción impuesta al actor, es a consecuencia de una falta cometida, es por ello que no se puede dejar de pronunciarse primero por la causa que originó dicha sanción.

Es así que de acuerdo a los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de preaviso de fecha veintiuno de mayo de dos mil catorce que corre en fojas tres a cuatro. Al efecto, señala la emplazada que el actor presentó una demanda judicial en el Expediente N° 467-2013 ante el Tercer Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo, en donde el actor adjuntó nueve boletas de pago a efectos de sustentar su fecha de ingreso; dichos medios probatorios fueron sometidos a un examen pericial grafotécnico que arrojó como resultados, la adulteración en las modalidades de enmienda, que consiste en añadir trazos puesto sobre una palabra para modificarla o superponiendo otra. Lo que constituye una falta grave laboral que hace insostenible la subsistencia de una relación laboral.

Décimo Noveno: Respecto a la pericia antes señala, se advierte en fojas setenta y siete a ochenta y uno, el Informe de Grafotecnia de fecha dieciocho de enero de dos mil catorce correspondiente al proceso presentado por el actor en el Exp. N° 467-2013, en donde el perito concluyó señalando que los documentos

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

CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017

LA LIBERTAD

Reposición y otro

PROCESO ORDINARIO-NLPT

denominados “Boletas de Pago D.S. 015-72-TR” presentan características de haber sufrido adulteración de la modalidad de enmienda. De tal manera la conducta del demandante ha sido considerada por su empleador como una infracción de quebrantamiento de la buena fe laboral y la subsistencia de continuar con el vínculo; en tanto proporcionó información falsa al juzgado, con la finalidad de obtener una sentencia favorable a su parte en detrimento de la empresa.

Vigésimo: De lo antes expuesto, nos permite concluir, que la demandada ha acreditado conforme a lo establecido en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que el actor suministró información falsa al juzgado con la intención de obtener ventaja en un proceso judicial tramitado en el Expediente N° 467-2013, para así sorprender a la empresa y beneficiarse con los beneficios sociales solicitados, situación que ha pedido ser corroborado con las pericias grafotécnicas que se realizaron en las boletas de pago que se adjuntaron como medios probatorios en el proceso antes señalado, cuyo informe corre en fojas setenta y siete a ochenta y uno. En ese sentido, resulta evidente que el proceder del actor constituye un hecho grave tipificado en el inciso a) 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 justifica la extinción del contrato de trabajo, pues se ha quebrantado la buena fe laboral, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Vigésimo Primero: En lo que corresponde a la infracción referida al inciso d) de la norma en comento, corresponde indicar que la falta imputada no se subsume dentro de dicho supuesto, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada en autos, de ahí que no corresponde amparar la casación por dicho supuesto.

Vigésimo Segundo: En virtud a lo desarrollado precedentemente; esto es, al haber quedado acreditada la falta grave cometida por el actor, independientemente de las connotaciones de carácter civil o penal que ello conlleva, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado tanto el inciso a) del artículo 25° como el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19669 – 2017
LA LIBERTAD**

**Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **fundada** dicha causal.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Agroindustrial Laredo S.A.A.**, mediante escrito presentado el diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veinticinco a doscientos cuarenta y seis; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha treinta de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos cuatro, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Luis Alberto Lozano Prado**, sobre Reposición y otro; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

remg/kabp