
Presentar información falsa en un procedimiento judicial puede configurar falta grave

Con fecha 12 de noviembre de 2019, se emitió la Casación Laboral N° 19669-2017-La Libertad, la cual estableció que el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador puede revestir el quebrantamiento de buena fe laboral, lo cual es considerado como falta grave, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Al respecto, el problema suscitado entre el trabajador y el empleador se dió debido a un despido unilateral sustentando en un incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato de trabajo, debido a que el trabajador previamente demandó a la empresa por el pago de beneficios sociales impagos.

Ante ello, el trabajador recurrió a sede judicial solicitando la reposición laboral por despido lesivo de derechos fundamentales, más el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

La Corte Suprema menciona que el artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que configura como falta grave lo siguiente : *"a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe; y 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.*

En ese sentido, se puede apreciar de los documentos presentados que el trabajador presentó una demanda en contra del empleador solicitando el pago de beneficios sociales impagos, lo cual acreditó con nueve boletas de pago. Sin embargo, dichas boletas fueron sometidas a un examen pericial grafotécnico, de la cual se pudo determinar que estas fueron adulteradas en la modalidad de enmienda, la cual consiste en añadir trazos sobre una palabra para modificarla.

Es en base a ello que la Corte Suprema da por acreditada la causal de quebrantamiento la buena fe, debido a que está implica una relación de confianza, la cual debe existir entre el trabajador y el empleador; puesto que, ambos esperan que se cumplan lo establecido por ambas partes. Por ende, falla a favor de la empresa confirmando que dicha actitud del trabajador es una falta grave por lo que sería una causal de despido válido.

Para mayores detalles de la presente Resolución, ingresar al siguiente [enlace](#).



SOCIEDAD
NACIONAL DE
INDUSTRIAS

Nota de Interés Laboral

En caso de requerir mayor información contactarnos al correo: alertalegal@sni.org.pe

- Departamento Legal T 616 4444 anexo 248