

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

SUMILLA: *De conformidad con el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que la actora fue despedida por una causa justa contemplada en el inciso h) 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.*

Lima, seis de diciembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número trece mil sesenta y uno, guion dos mil dieciséis, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Rodas Ramírez**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y Rubio Zevallos; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana; y luego de producida 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, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** declaró **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°; 22°; 24° y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;*** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión de la demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso: De la revisión de los actuados, se advierte de la demanda que corre en fojas diecisiete a veinticinco, que la parte accionante pretende que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto el día veintiocho de agosto de dos mil catorce y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales, más el pago de costos procesales.

b) Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, expidió la sentencia contenida en la resolución de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, declarando infundada la demanda, al considerar que “(...) *apreciando la Juzgadora elementos suficientes para concluir que el despido del que fuera*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

sujeto la actora ha sido arreglado a ley ante la inexistencia de una vulneración al derecho que se reclama, por cuanto al ser reasignada a la ciudad de Lima, su incomparecencia a su centro de labores constituye una falta grave las inasistencias injustificadas, sustentándose su despido en su inconducta, hecho que repercute en su estabilidad laboral, al no dejar constancia de su disconformidad con la decisión de la demandada”, agregando “Asimismo no se advierte una arbitrariedad en la actuación de la demandada al pretender vulnerar el derecho fundamental al trabajo y a la unidad familiar por cuanto esta no ha logrado ser probada en autos. Siendo así, deviene en infundada su pretensión de despido y la consecuente reposición en el puesto de trabajo que la recurrente venía desempeñando antes de su despido. Cabe añadir que la actora también alega haber sido objeto de despido fraudulento, sin embargo dicha institución laboral tampoco logra avizorarse en estos autos”.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, procedió a revocar la Sentencia apelada, y reformándola declaró fundada la misma, argumentando “*El Colegiado concluye en la veracidad de las afirmaciones de la demandante, en cuanto a que la demandada no tenía un real propósito de continuar la relación de trabajo de la trabajadora demandante, sino que el mismo fue únicamente aparente, a fin de procurar eludir su responsabilidad ante la ruptura del Contrato de Trabajo de duración indeterminada de la demandante*”.

Señalando además: “*Se llega a la conclusión de que, con tal propósito, premeditadamente efectuó de manera tardía la comunicación de su “reasignación” a la demandante, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del Contrato de Locación de Servicios de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú más de dos meses antes, esto es, el veintisiete de junio del*

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

*dos mil catorce, y pese a que se trataba de la alteración de una trascendente condición del Contrato de Trabajo de la demandante. Y es que la demandada realizó ello, previendo la alta probabilidad de la imposibilidad del cumplimiento de dicha orden de traslado por parte de la trabajadora demandante, lo cual generaría inexorablemente la apariencia de una falta grave, específicamente, la de abandono del centro de trabajo, como así sucedió. Todo lo cual, permite al Colegiado establecer que **en el caso de autos, se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falsa falta grave**; evidenciándose que los argumentos de la apelante enervan la decisión de la recurrida, correspondiendo su revocatoria”.*

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando 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 la antigua Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Tercero: Sobre las causales declaradas procedentes, esto es, sobre la ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-T R, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral***, es pertinente precisar que los citados artículos señalan:

“Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

“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 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 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) La comisión de falta grave;*
- b) La condena penal por delito doloso;*
- c) La inhabilitación del trabajador”.*

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:*

“(…) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Cuarto: Emitiendo pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, debemos señalar que mediante la presente acción la demandante solicita que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto el día veintiocho de agosto de dos mil catorce y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales, más el pago de costos procesales.

Quinto: Derecho al Trabajo.

El Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial al derecho de trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El segundo aspecto, entendido como proscripción de ser despido salvo por causa justa, es el que resulta relevante para resolver la presente causa.

Sexto: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

Para efectos de analizar las causales denunciadas por la parte recurrente, es importante precisar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; en relación a ello, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

*empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*¹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*².

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.³

Sétimo: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: **a)** relacionadas con la capacidad del trabajador; y **b)** relacionadas con la conducta del trabajador.

Octavo: Falta Grave.

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 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Noveno: Despido Fraudulento.

En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos H uasco, 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.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 15 0-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Resaltado nuestro).

Décimo: Análisis del caso en concreto.

A efectos de resolver el presente caso, es pertinente precisar la siguiente documentación a efectos de tener en claro los hechos ocurridos:

- **Memorando N° 847-2014 de fecha veintiocho de abril de dos mil catorce**, que corre en fojas dos, en el que la demandada comunica a la parte demandante que desde el mes de abril del dos mil catorce su tipo de contratación será a plazo indeterminado.

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

- **Carta S/N de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas catorce**, y en la que se advierte que el apoderado de la empresa Extel Contac Center S.A. comunica a la empresa demandada lo siguiente *“Al respecto debemos informarles que por razones de índole comercial y, de acuerdo a lo pactado en el segundo párrafo de la cláusula sexta del mencionado contrato; nos vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014”*.
- **Constatación Policial de fecha uno de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas cuatro a siete, en el que se consigna que cuarenta y cuatro trabajadores se apersonaron a la instancia judicial señalando que son trabajadores de la empresa demandada, y que al constituirse a su centro de labores ésta se encontraba cerrada desconociendo el motivo de este hecho, por lo que al haberse constituido en el local de la empresa teleoperadora Adecco Consulting S.A. sito en la calle Mariscal Nieto N° 480, interior del Centro Comercial Boulevard, se verificó que la misma se encontraba cerrada, no pudiendo entrevistarse con ningún representante de la empresa.
- **Carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas once, emitida por la empresa Adecco Consulting S.A. en la que comunica a la demandante la resolución de contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. además de que el servicio de Adecco en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo concluirá el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, fecha en la que consecuentemente la empresa culminará todas sus operaciones de administración de central de llamadas, razón por la que ***“A partir del 11 de setiembre del año 2014, con el fin de continuar con el desarrollo de nuestra relación laboral, usted deberá cumplir con presentarse en Ca. Elías Aguirre nro. 126***

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

Int. 1005, Distrito de Miraflores, Departamento de Lima, en el horario de trabajo de 9:00am a 5:00pm.”, agregando “**En ese sentido, le agradeceremos trasladarse vía terrestre a la ciudad de Lima, traslado para el cual el 11 de setiembre se le entregará vía reintegro la suma de S/.170.00 (...) por concepto de viáticos (...)**” y, finalmente indica “*Asimismo, con el fin de que pueda realizar las gestiones que estime necesarias para su traslado, lo exoneramos de asistir a laborar desde el día 29 de agosto hasta el 11 de setiembre de 2014, fecha en que, como hemos indicado, deberá presentarse a laborar en las oficinas antes mencionadas*”.

- **Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha ocho de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas ocho a diez, y en la que se consigna las manifestaciones de cada una de las partes.
- **Carta de pre aviso de despido de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce**, que corre en fojas doce a trece, que fuera remitida a la parte demandante por la empresa demandada en la que esta última le comunica que tiene el plazo de seis días a efectos de efectuar sus descargos de la falta imputada, la cual es el de abandono de trabajo que se encuentra tipificado en el literal h) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ello en mérito a que la actor a no ha cumplido con la obligación de presentarse en las oficinas de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación, registrando a la fecha ocho días de inasistencias injustificadas.
- **Carta S/N de fecha veintinueve de setiembre de dos mil catorce** emitida por la parte demandante, y que fuera remitida a la empresa

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

emplazada, en la que se verifica que la demandante absolviendo la carta de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce señala que el veintiocho de agosto de dos mil catorce los representantes de la empresa procedieron a despedirla sin causa de justificación alguna, por lo que procedió a iniciar un trámite por despido arbitrario ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que en consecuencia ***“el argumento de que la relación laboral continuaba es FALSO, pues de haber sido así, su representada debió informarme con anticipación y no ocho días después de la fecha de despido”***, agregando además ***“Por estas consideraciones, debo informar que al encontrarme despedida, no existe ningún abandono de trabajo, y carecen de asidero legal sus imputaciones (...)***”.

- **Carta de fecha treinta de setiembre de dos mil catorce**, emitida por la empresa demandada y remitida a la actora en la que se le comunica el cese de la demandante por cuanto no ha descargado la comisión de la falta grave imputada y de acuerdo al artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se le procede a imponer la sanción disciplinaria de despido, la cual se haría efectiva a partir de la fecha de recepción de la presente.

Décimo Primero: En ese sentido, de los medios probatorios aportados por las partes del proceso, se verifica que, en efecto la parte demandante se encontraba con contrato indeterminado razón por la cual se colige que tenía que cumplir con las obligaciones establecidas por la empresa demandada en mérito a una relación laboral existente; sin embargo, se advierte que si bien la actora argumenta que la demandada, a través de sus representantes, la despidió el día veintiocho de agosto de dos mil catorce sin atribuirle causa alguna de justificación, es de indicar que dicho argumento carece de validez, por cuanto no se encuentra acreditado en autos dicho supuesto, más aún si se verifica que

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

a fojas setenta y uno a setenta y dos, obra la carta emitida por la emplazada con fecha **veintinueve de agosto de dos mil catorce** en la que le emplazada comunicaba a la actora lo siguiente: “(...) *hacer de su conocimiento que, con fecha 27 de junio del 2014 nuestro cliente Extel Contac Center S.A. no ha informado de su decisión de resolver el contrato de locación de servicios de fecha 01 de enero del 2010 (...)*”, agregando “*En ese sentido, de acuerdo a la carta remitida por nuestro cliente, el servicio de Adecco Consulting S.A. en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo concluirá el 31 de agosto del presente año, fecha en la cual, consecuentemente nuestra empresa culminará todas sus operaciones de administración de central de llamadas*”, razón por la que procedió a indicar que “**A partir del 3 de setiembre del año 2014, con el fin de continuar con el desarrollo de nuestra relación laboral, usted deberá cumplir con presentarse en Ca. Elías Aguirre nro. 126 Int. 1005, Distrito de Miraflores, Departamento de Lima, en el horario de trabajo de 9:00am a 5:00pm.**”, agregando “**En ese sentido, le agradeceremos trasladarse vía terrestre a la ciudad de Lima, traslado para el cual el 3 de setiembre se le entregará vía reintegro la suma de S/.170.00 (...) por concepto de viáticos (...)**” y, finalmente indica “*Asimismo, con el fin de que pueda realizar las gestiones que estime necesarias para su traslado, lo exoneramos de asistir a laborar desde el día 29 de agosto hasta el 3 de setiembre de 2014, fecha en que, como hemos indicado, deberá presentarse a laborar en las oficinas antes mencionadas*”.

Décimo Segundo: Si bien la citada carta tiene como fecha de emisión el tres de setiembre de dos mil catorce, no obstante, la misma no fue posible de ser notificada a la demandante en tanto que la dirección de esta parte no existía, ello conforme lo certificó la Notaría Macedo de Chiclayo, razón por la cual, al advertir dicho error, la emplazada procedió a remitir nuevamente la citada carta en el domicilio de la actora con fecha cinco de setiembre del dos mil catorce, la misma que si fue recepcionada por esta parte. Por lo que con ello, se desvirtúa

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

lo alegado por la demandante en el sentido que “*la empresa demandada después de seis días de haber sido despedida le comunica el traslado a la ciudad de Lima*”, por cuanto, como se ha indicado precedentemente, la emplazada en mérito a la carta remitida por la empresa Extel Contac Center S.A. en la que ésta le comunica la resolución de contrato suscrito con Adecco Consulting S.A. a partir del treinta y uno de agosto de dos mil catorce, en su facultad de *ius variandi*, esto es, en su potestad como empleador de variar, dentro de ciertos límites, los cuales deben ser razonables y que obedezcan a las necesidades de la empresa; las modalidades de prestación en las tareas del trabajador, procedió a trasladar a la parte demandante a las instalaciones de la empresa ubicadas en la ciudad de Lima, para la cual le otorgó por concepto de viáticos la suma de ciento setenta Nuevos Soles (S/.170.00) y la exoneró de asistir a laborar desde el día veintinueve de agosto del dos mil catorce, esto es, en ningún momento la empresa demandada manifestó su voluntad, consideró y/o decidió despedir a la actora, sino que en virtud de la resolución del contrato civil con la empresa Extel Contac Center S.A. consideró trasladar a la actora a otra dependencia, siendo la decisión adoptada a la ciudad de Lima, no verificándose entonces el supuesto despido manifestado por la demandante.

Décimo Tercero: Aunado a lo expuesto, se verifica que la demandante no ha cuestionado, rechazado y/o contrariado la carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce, en donde se dispone la reasignación de la actora a la ciudad de Lima y el pago por concepto de viáticos, coligiéndose entonces que ésta parte consintió la misma, con lo cual, una vez recepcionada la citada carta, debió cumplir con la directiva de la empresa y apersonarse a la ciudad de Lima; sin embargo, se encuentra acreditado en autos que no se constituyó el día once de setiembre de dos mil catorce a las instalaciones de la demandada a efectos de presentarse a laborar en el horario establecido conforme lo había dispuesto su empleador, configurándose nueve días de inasistencia de la demandante, no siendo las mismas justificadas; coligiéndose entonces que el proceder de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

demandada de despedir a la actora se dio por una causa justa establecida por ley, la misma que se encuentra relacionada a la conducta de la trabajadora, por la comisión de falta grave estipulada en el literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que se configura como falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, supuesto que como se ha quedado acreditado ha acontecido en autos por un periodo mayor a lo establecido por la norma antes citada.

Décimo Cuarto: Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema considera que la Sala Superior al emitir la Sentencia de Vista ha incurrido en infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° y literal h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en consecuencia, las causales declaradas procedentes devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **DISPUSIERON** la publicación de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

cp/lc

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Arévalo Vela** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** declaró **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° e inciso h) 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;*** correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas diecisiete a veinticinco, la actora solicita que se deje sin efecto el despido incausado y/o fraudulento del que fuera objeto, y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de supervisora de ventas que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales; más el pago de costos procesales.

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida el veintidós de julio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y seis, declaró infundada la demanda, al considerar que la actora no respondió la carta remitida por su empleador respecto al traslado de continuar laborando en la ciudad de Lima, no acreditando de esta manera la vulneración de su derecho al trabajo. Agrega, que al no presentarse la actora a laborar tal como se dispuso, ha cometido falta grave, ante la incomparecencia por más de tres días consecutivos, quebrantando los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, por lo que el despido del que fue objeto, se ajusta a ley.

c) Sentencia de Segunda Instancia: La Segunda Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, revocó la Sentencia apelada, declarando fundada la demanda; al sostener que de acuerdo a los medios probatorios aportados y aseveración de la parte demandante, la demandada no tenía ninguna intención de continuar con la relación laboral, sino que fue aparente para eludir responsabilidad de la ruptura del contrato de trabajo de duración indeterminada de la demandante. Señala además, que la comunicación efectuada a la demandante, se efectuó en forma tardía, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contact Center S.A. más de dos meses más, concluyendo que se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falta grave.

Segundo: La infracción normativa

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

CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando 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: En el caso de autos, nos pronunciaremos en primer lugar, respecto a la infracción normativa de la ***inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. Al respecto, establece lo siguiente:

“Artículo 9°.- *Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.*

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Cuarto: 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 la actora fue despedida por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el inciso h) 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 abandono de trabajo; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

Quinto: Cabe pronunciarse respecto al **artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral). Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé este artículo.

Sexto: En el caso de autos, si bien dicha norma no ha sido mencionada en la Sentencia de Vista esto en nada afecta el poder de dirección que tiene el empleador para poder realizar las acciones pertinentes, así como entre otros, introducir cambios necesarios para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral; no existiendo por ello perjuicio alguno para la parte recurrente

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

al no haberse aplicado la norma denunciada; razón por la que la causal invocada deviene en **infundada**.

Sétimo: Respecto a los **artículos 22°, 24° e inciso h) 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**, 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 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 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) La comisión de falta grave;*
- b) La condena penal por delito doloso;*
- c) La inhabilitación del trabajador.*

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:*

“(…) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Octavo: Antes de pasar a analizar las normas mencionadas 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 contenido 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.

Noveno: 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 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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

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: 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 servicio⁴; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Primero: 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

⁴ 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° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, el siguiente: “ *h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada (...)*”. Sobre esta falta, 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; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave, corresponde aplicar el principio de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se debe tener en cuenta la reincidencia y la inasistencias del trabajo sin mediar justificación alguna.

Décimo Segundo: 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 aquellas⁵.

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.

⁵ **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° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

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 Tercero: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

1. El Tribunal Constitucional en el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA, cuyos fundamentos son seguidos en el precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA respecto al despido fraudulento establecen: *“Se produce el denominado despido fraudulento cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se le 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° 415-98-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° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...).”*

2. Por otro lado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04493-2009-PA/TC en el considerando sexto establece que existen tres supuestos de despido fraudulento: a) la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; b) la atribución de una falta no prevista legalmente, y c) la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; todos los cuales, deberán presentar la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia N° 020 6-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente la existencia de un fraude.

4. El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A.

Décimo Cuarto: El despido fraudulento

Al respecto, Jorge Toyama, señala: *“(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”⁶.*

Asimismo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema N° 03, al señalar que el Pleno acordó: *“(...) Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.*

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados, existiendo por parte del empleador un ánimo perverso

⁶ **Toyama** Miyagusuku, Jorge. “La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano”, en Revista Jurídica del Perú, p. 157

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

auspiciado por el engaño contrario a la voluntad y la rectitud de las relaciones laborales o existe vicios de la voluntad o falsificando pruebas.

Décimo Quinto: Análisis del caso concreto

1. La accionante solicita mediante este proceso la reposición por despido fraudulento, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en el inciso h) 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 abandono de trabajo.

2. Conforme se aprecia de la carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, la empresa Extel Contac Center S.A comunica su decisión unilateral de resolver la relación laboral que mantenía con Adecco Consulting S.A., la cual debe materializarse el treinta y uno de agosto de dos mil catorce.

3. Se advierte en fojas cuatro a siete, la Constancia Policial de fecha uno de setiembre de dos mil catorce, en el que se consigna que cuarenta y cuatro trabajadores se apersonaron, señalando que son trabajadores de la empresa demandada y que al constituirse a su centro de labores esta se encontraba cerrada, desconociendo el motivo de este hecho, por lo que al constituirse el efectivo policial al local de la empresa Teleoperadora Adecco Consulting S.A. sito en la calle Mariscal Nieto N° 480, interior de l Centro Comercial Boulevard, se verificó que la misma se encontraba cerrada, no pudiendo entrevistarse con ningún representante de la empresa.

4. Se aprecia a fojas once, la carta de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce en donde la emplazada comunica a la actora la resolución de contrato con la empresa Extel Contac Center S.A., agregando que el servicio de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Adecco en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo, concluirá el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, fecha en la que la empresa culminará todas sus operaciones de administración de central de llamadas; y que por tal motivo sería reasignada a la ciudad de Lima a partir del once de setiembre de dos mil catorce con el fin de continuar la relación laboral, debiendo trasladarse vía terrestre y con viáticos de ciento setenta con 00/100 nuevos soles (S/170.00), los que serán reembolsados cuando llegue a Lima previa rendición de cuentas, exonerándola de asistir a laboral desde el veintinueve de agosto al once de setiembre de dos mil catorce.

5. Así también, con fecha ocho de setiembre de dos mil catorce corre el acta de verificación de despido en el que las partes mantienen cada uno sus posiciones, por un lado la demandante señala que se dio por despedida al ser trasladada de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, y por su parte el empleador señala que la actora se encuentra renuente a asistir a la ciudad de Lima, su actual centro de trabajo.

6. Continuando con las pruebas aportadas que corren en autos, con fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce que corre en fojas doce a trece, se remitió a la parte demandante la carta de preaviso de despido imputándole falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Siendo absuelta dicha misiva por la actora conforme se aprecia a fojas setenta y seis, para posteriormente ser despedida con fecha treinta de setiembre de dos mil catorce.

Décimo Sexto: Del caudal probatorio presentado, se verifica que la actora es una trabajadora a plazo indeterminado y como tal solo podía ser despedida

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

por causa justa. Es preciso mencionar que según carta de despido de fecha treinta de setiembre de dos mil catorce, en fojas setenta y siete a setenta y ocho, la demandada procedió a despedir a la actora por causal de abandono de trabajo, contemplada como falta grave en el inciso h) del artículo 35° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728, argumentando que según acta de constatación policial, el efectivo no pudo constatar la existencia de un despido, debido a que al uno de setiembre Adecco ya no operaría en la plataforma en la que se encontraba asignado, como consecuencia de la resolución contractual con la empresa cliente. Finalizando agrega, que se le notificó el traslado a la ciudad de Lima con fecha cinco de setiembre, debido a que no se encontraba el domicilio de la actora, toda vez que el que había consignado al inicio de su relación laboral, era inexistente.

Décimo Sétimo: No obstante lo antes mencionado, del escrito de demanda se advierte que la actora sostiene haber sido despedida el día veintiocho de agosto de dos mil catorce, hecho que es corroborado con el Acta de Inspección de fecha ocho de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ocho a diez, en la cual la demandante manifiesta que fue efectivamente despedida en forma verbal por el señor Arturo Alayo, considerando un despido arbitrario. Por su parte, la demandada alega que el traslado de la actora de Lambayeque a la ciudad de Lima, obedeció a la resolución de contrato que mantenía con la empresa Extel Contac Center S.A., hasta el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, comunicación que le fue remitida a la emplazada el veintisiete de junio de dos mil catorce. De ello se infiere entonces, que la demandada tenía conocimiento desde el veintisiete de junio de dos mil catorce de la resolución del contrato antes mencionado; sin embargo, recién el cinco de setiembre comunica a la actora su traslado a la ciudad de Lima, otorgándole un plazo perentorio para su presentación en esa ciudad. Obviamente la demandante no se presentó, toda vez que ya existía un despido verbal acaecido el veintiocho de agosto de dos mil catorce,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

manifestación plasmada en el acta de verificación de despido de fecha ocho de setiembre de ese año, que obedeció al término del contrato de la demandada con la empresa intermediadora; máxime, si se tiene en cuenta que el cierre de la empresa cliente, no podía afectarle a la actora, más aún si era trabajadora a plazo indeterminado.

Décimo Octavo: Se aprecia de la carta de preaviso de despido de fecha veintidós de setiembre de dos mil catorce en fojas doce a trece, que a la actora se le ha imputado la falta grave de abandono de trabajo, contemplado en el inciso h) 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, por no haberse presentado a laborar en la ciudad de Lima el once de setiembre de dos mil catorce.

Décimo Noveno: Conclusiones

De lo antes expuesto, nos permite concluir que la actora efectivamente no se presentó a laborar a la ciudad de Lima el día once de setiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, es menester indicar que la conducta de la demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la medida desproporcionada con la que actuó la empresa al ordenar su traslado de un lugar a otro, hablamos de distintos lugares geográficos, para lo cual la accionante debía analizarlo, sobre todo teniendo en cuenta que en la comunicación que se le remitió no se brindó detalles de su situación laboral, es decir no se le informó si cumpliría con las mismas funciones, si la remuneración iba ser la misma o iba recibir un plus por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la Lima la vida es más costosa.

Vigésimo: Debe tenerse en cuenta que el presente proceso se ha calificado por infracción normativa por inaplicación prevista en los artículos 9°, 22°, 24° y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

literal h) 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, mas no, por norma procesal alguna y de igual manera, se establece que la Sala Superior se ha pronunciado estimando la demanda en base al análisis del supuesto de un despido fraudulento, tal y como concluye en el octavo considerando de la recurrida, calificación que no fue cuestionada en el recurso de casación y únicamente se calificó por las normas materiales que se consignan.

Vigésimo Primero: Ante ello, se evidencia que la demandada tomó conocimiento de la resolución del contrato laboral con Extel Contac Center S.A. el veintisiete de junio de dos mil catorce y que aquella decisión le iba a afectar a sus trabajadores, tiempo suficiente para tomar los correctivos convenientes, hecho que no se acredita en autos, sino más bien optó por cerrar sus puertas y no permitirle el ingreso, esto ocurrido el uno de setiembre de dos mil catorce, situación que duró hasta el cinco de setiembre del mismo año, fecha en que comunica recién a sus trabajadores la resolución del contrato.

Vigésimo Segundo: De igual manera, se evidencia que el mismo día cinco de setiembre de dos mil catorce, se le comunica que debe presentarse el once del mismo mes a la ciudad de Lima a continuar trabajando, sin proporcionarles la logística del caso y obligando a los trabajadores a correr con los gastos de pasajes viáticos, para después ante la imposibilidad de presentarse a Lima, imputársele abandono del trabajo.

Vigésimo Tercero: Estos hechos solo demuestran por parte de la empresa un actuar de mala fe y un ánimo perverso, auspiciado por el engaño y contrario a la rectitud de las relaciones laborales en donde se evidencia un actuar doloso y lesivo del empleador, a efectos de calificar como abandono de trabajo, un

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

hecho consecuente a su actuación omisiva, como el de no comunicar oportunamente los hechos a los trabajadores, y optar por cerrar las puertas de la empresa, con el silente transcurso de los días, a efectos de obligar la concurrencia inconsulta de los trabajadores a un lugar distinto del que prestaron sus labores.

Vigésimo Cuarto: En atención a lo expuesto, se advierte que el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados en el proceso y hechos ocurridos, lo que se verifica que no se encuentra acreditado la falta grave de abandono de trabajo imputada a la demandante, prescrita en el literal h) 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, configurándose así la existencia de un despido fraudulento, el mismo que se puede leer del conjunto de sucesos acontecidos e interpretados, mas no, del fraccionamiento e interpretación aislada de los hechos, suficiente para declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada Adecco Consulting S.A.

Vigésimo Quinto: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en la causal de infracción normativa de los artículos 9°, 22°, 24° e inciso h) 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; en consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

NUESTRO VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13061-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

doscientos a doscientos trece, corregido a través del escrito de fecha once de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos quince a doscientos dieciséis; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y seis, y **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por **Nery Amelia Montenegro Rojas**, sobre reposición por despido; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

**bv*