



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

***Sumilla:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto 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, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.*

**Lima, seis de marzo de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número doscientos cincuenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE;** en audiencia pública de la fecha; y luego de producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo,** con la adhesión de los señores jueces supremos: De La Rosa Bedriñana, Yaya Zumaeta y Ato Alvarado; **el voto en discordia** del señor juez supremo **Arévalo Vela,** con la adhesión del señor juez supremo Yrivarren Fallaque; 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 presentado el veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos cuarenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once, que **revocó** la Sentencia apelada contenida en la resolución número tres de fecha veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la demandante, **Dheybee Escarlet Peña Saucedo,** sobre reposición por despido fraudulento.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha trece de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y tres, 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 9º, 22º, 24º e**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*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.

Cabe 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, si bien el inciso h) del artículo 25° de la Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR ha sido citado en el punto cuatro del noveno considerando de la Sentencia de Vista; también es cierto, que el Colegiado establece en dicho punto solo los hechos verificados a través de los medios probatorios, por lo que, al no haber sido instrumentalizado dicho artículo, es congruente denunciar su inaplicación; tal como ha sido señalado en el considerando sexto del auto calificadorio del recurso de casación.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedente judicial**

**a) Pretensión:** Mediante escrito de demanda, que corre en fojas treinta y uno a treinta y siete, la actora solicita que se deje sin efecto el despido incausado y fraudulento del que fuera objeto, y como consecuencia de ello, se ordene su reposición en su puesto de trabajo con el cargo de teleoperadora que desempeñaba antes del despido bajo las mismas condiciones laborales; más el pago de costas y costos del proceso.

**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 veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, declaró infundada la demanda, al considerar que el cierre fraudulento de las instalaciones de la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

empresa demandada alegado por la actora, no ha sido acreditado, y que la comunicación notarial efectuada por la emplazada a la accionante y a los demás trabajadores respecto de la extinción del contrato con la empresa Extel Contc Center S.A. Sucursal Perú y de la obligación de ella de presentarse en la ciudad de Lima a partir del uno de setiembre de dos mil catorce para la continuación del contrato de trabajo, no fue cuestionada por la demandante. Asimismo, refiere que no se ha hostilizado a la actora, ya que la empresa actuó de modo razonable acreditando las causas objetivas, concretas y específicas de la variación de lugar del trabajador. En conclusión, la demandada ha ponderado al modificar las condiciones de trabajo como el lugar de prestación de servicios, no habiéndose evidenciado la vulneración al derecho al trabajo de la actora.

**c) Sentencia de Segunda Instancia:** La Segunda Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once, revocó la Sentencia apelada, amparando la demanda, argumentando 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 la demandante. Señala además, que la comunicación efectuada a la actora, 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. con más de dos meses de anticipación, concluyendo que se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falta grave.

**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 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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 *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; que 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 de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el traslado de la demandante a un lugar diferente de aquel en el que prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado o no, dentro de los criterios de razonabilidad de acuerdo a la facultad del empleador prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Quinto: Alcances sobre la subordinación**

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta el servicio se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.<sup>1</sup>

En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>2</sup> manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

**Sexto: Precisiones respecto al *ius variandi***

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al derecho del trabajo”. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

<sup>2</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas”. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124

<sup>3</sup> Casación Laboral N°8283-2012 Callao.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas, corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

De lo anotado, resulta ilustrativa citar la Casación N° 628-2003 Ica, que señala:

*“Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador”.*

En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador.

**Sétimo: Solución al caso concreto**

La demandada señala en su recurso de casación, que el mandato de desplazamiento del trabajador de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, contenido en la carta de fecha veintinueve de agosto de dos mil catorce, se sustenta en la causa objetiva razonable de la resolución del contrato de locación de servicios por parte de la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas) que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce, conforme se señala en la carta del veintisiete de junio de dos mil catorce que corre en fojas veinticinco que señala: “ (...) 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





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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*vemos en la necesidad de resolver unilateralmente nuestra relación contractual la cual se materializará el 31 de agosto del año 2014 (...)*”

**Octavo:** De lo anotado, corresponde señalar que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo del demandante, se encuentra justificado por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, también es cierto, que la facultad de la modificación del contrato debe ser dentro de los criterios de razonabilidad y velar para que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada, por los siguientes fundamentos:

- No resulta razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú el día veintisiete de junio de agosto de dos mil catorce, modifique dos meses después el contrato del demandante, ordenando el traslado de una ciudad a otra, el día veintinueve de agosto de dos mil catorce, para que preste servicios en Lima, el día uno de setiembre de dos mil catorce.
- De otro lado, no se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que el demandante no sufriera perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la demandada implica un traslado de ciudad a otra, por lo que, debió haber justificado mediante medios probatorios, que no sufriría la demandante perjuicios, lo que no implica de ser el caso otorgar vía reintegro una monto dinerario para el traslado, toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima, no solo genera gastos de movilidad, sino también, hospedaje, alimentación y otros.

En ese contexto, el mandato de desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro los parámetros establecidos en el 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Noveno:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infringido por inaplicación el 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.

**Décimo:** Respecto a los artículos **22º, 24º e inciso h) del artículo 25º 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 22º.-** *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 25º.-** *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,*





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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*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".*

*(...)"*

**Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el despido de la actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda, 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, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

**Décimo segundo: 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 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Décimo Tercero:** 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 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 Cuarto:** Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, señala 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 servicio<sup>4</sup>; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

**Décimo Quinto:** 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

---

<sup>4</sup> CEACR, solicitud directa – Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67 Reunión de la CIT.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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, entre otros, el inciso h), que establece lo 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 Sexto: 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 aquellas <sup>5</sup>.

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 de 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.

---

<sup>5</sup> **Blancas** Bustamante, Carlos, "El despido en el derecho laboral Peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Décimo Séptimo: 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*"<sup>6</sup>.

Asimismo, el 11 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 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 Octavo: 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 lineamientos 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*

---

<sup>6</sup> **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° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*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-AAITC, 555- 99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AAITC) 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.
3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia N° 0206-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitablemente 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 Huasca contra Telefónica del Perú S.A .A.

**Décimo Noveno: Análisis del caso concreto**

1. La accionante solicita mediante este proceso la reposición por despido incausado y/o fraudulento, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave contemplado en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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 que corre en fojas veinticinco, la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú comunica a la demandada su decisión unilateral de resolver la relación contractual, la cual debe materializarse el treinta y uno de agosto de dos mil catorce.
3. Se advierte en fojas cinco 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 a la comisaría, señalando que son trabajadores de la empresa demandada y que al concurrir a su centro de labores esta se encontraba cerrado con candado, por lo que al constituirse el efectivo policial al local de la empresa Adecco Consulting S.A. sito en 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.
4. Así también, corre en fojas ocho a dieciocho, el acta de verificación de despido de fecha ocho de setiembre de dos mil catorce 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.
5. Continuando con las pruebas aportadas que corren en autos, con fecha once de setiembre de dos mil catorce que corre en fojas diecinueve a veintiuno, 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





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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

N° 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el día uno 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 en fojas veintiséis a veintisiete, para posteriormente ser despedida con fecha veinticuatro de setiembre de dos mil catorce conforme se corrobora en fojas veintiocho a veintinueve por las faltas consistentes en: el incumplimiento de obligaciones de trabajo y el abandono de trabajo, contemplados como falta grave en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

**Vigésimo: Conclusiones**

- En los considerandos octavo y noveno, se estableció que el mandato de desplazamiento de la demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro los parámetros establecidos en el 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, pues, no se encuentra dentro del criterio de razonabilidad y existe perjuicio en el trabajador.
- Se verifica que el tiempo otorgado a la demandante para su traslado de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, ha sido diminuto (tres días), atendiendo a la distancia geográfica que existe entre un lugar y otro; más aún, si dicho traslado implica una variación de vivienda, rutas de movilidad entre otros.
- No se comunicó con el “Acta de ocurrencia de hechos” sobre los detalles de su nueva situación laboral, esto es, si cumpliría las mismas funciones o si la remuneración sería la misma, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más caro que en algunos lugares del interior del país. Además, tampoco se le otorgó de manera efectiva el monto dinerario necesario para que pueda asumir los gastos generados por el desplazamiento indicado, pues, no resulta razonable, que se mencione que se realizará un reintegro en la suma de ciento setenta soles (S170.00) por los gastos de movilidad e instalación, teniendo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

presente que dichos gastos no son los únicos, que se generan con la variación del lugar de trabajo; más aún, si la demandada no consideró si el actor tenía o no disponibilidad de dinero para asumir el monto indicado.

- 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 si aquella decisión le iba a afectar a sus trabajadores, era 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. Si bien la emplazada mediante Acta de Concurrencia del veintinueve de agosto de dos mil catorce, comunica a un grupo de trabajadores, incluida la demandante, la resolución del contrato con la empresa cliente con fecha treinta y uno de agosto de dos mil catorce, por lo que el día uno de setiembre, es decir al día siguiente, debía presentarse a la ciudad de Lima para continuar trabajando, es decir al día siguiente, ello no es excusa para trasladarla de un momento a otro a un lugar distinto y sin un ápice de humanidad. De igual manera, tampoco se le proporcionó 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 Primero:** De los fundamentos expuestos, no se encuentra justificado el despido de la demandante, por la causal tipificada 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, en concordancia con los artículos 22° y 24° de la norma invocada, expresado por la parte demandada, toda vez que no se configuró su comprobación objetiva en el procedimiento, la cual debe ser bajo prueba idónea que demuestren de forma indubitable el referido abandono; por el contrario, se corrobora la mala fe de la demandada y el ánimo perverso, auspiciado por el engaño, evidenciándose un actuar doloso y lesivo de derechos fundamentales, a efectos de calificar como



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

abandono de trabajo, un 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 Segundo:** 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 (inciso por el que se ha declarado procedente el recurso de casación respecto al artículo 25° de la citada norma), 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 Tercero:** 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°, 37° 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:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado el veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos cuarenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la parte demandante, **Dheybee Escarlet Peña Saucedo**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

\*bv

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARÉVALO VELA, CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos veintitrés a doscientos cuarenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, que declaró infundada la demanda y **reformándola**, la declararon



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

fundada; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante **doña Dheybee Escarlet Peña Saucedo**, sobre reposición por despido fraudulento.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha trece de julio de dos mil dieciocho que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y tres del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22°, 24° y literal 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***, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

**CONSIDERANDO:**

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

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

**a) De la pretensión demandante:** Se verifica en fojas treinta y uno a treinta y siete el escrito de demanda interpuesta por doña Dheybee Escarlet Peña Saucedo, en el que solicitó que se deje sin efecto el despido incausado y fraudulento del que fue objeto el uno de setiembre de dos mil catorce y se ordene su reposición en el puesto que venía desempeñando como teleoperadora del call center de la ciudad de Chiclayo, con el pago de costos y costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Jueza del Tercer Juzgado Transitorio de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a través de la Sentencia emitida con fecha veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, declaró infundada la demanda al considerar que el cierre fraudulento de las instalaciones de la empresa demandada alegado por la actora no ha sido acreditado y que la comunicación



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

notarial efectuada por la demandada a la actora y a los demás trabajadores respecto de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú y de la obligación de ella de presentarse en la ciudad de Lima a partir del uno de setiembre de dos mil catorce para la continuación del contrato de trabajo, no fue cuestionada por la demandante. Asimismo, refiere que no existe hostilidad de parte de la demandada hacia la accionante, ya que aquella actuó de modo razonable acreditando las causas objetivas, concretas y específicas de la variación de lugar del trabajador. En conclusión, la demandada ha ponderado al modificar las condiciones de trabajo como el lugar de prestación de servicios, no habiéndose evidenciando la vulneración al derecho al trabajo de la actora.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de Chiclayo de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once, revocó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola, la declararon fundada; en consecuencia, declararon sin efecto el despido fraudulento del cual fue objeto la accionante, al considerar que el propósito de la demandada de continuar la relación laboral con el demandante únicamente era aparente y que no obstante que la emplazada tenía conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios con la empresa Extel Contact Center S.A. Sucursal Perú con más de dos meses de anticipación, veintisiete de junio de dos mil catorce, sin embargo, no efectuó la comunicación de traslado de lugar de trabajo con la antelación debida, por el contrario la demandada comunicó su decisión de efectuar una alteración de una condición del contrato de trabajo de la actora y la suma ofrecida (S/.170.00 Nuevos Soles) no resultaba acorde a la nueva condición de trabajo impuesta por la demandada.

**Segundo: 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 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





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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

**Tercero:** Sobre la *infracción normativa del artículo 9° 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;* debemos decir que la norma citada 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 de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (...).”*

En cuanto a la *infracción normativa del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;* debemos expresar que la norma citada establece 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.*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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

Respecto a la **infracción normativa del artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**; debemos expresar que la norma citada establece lo siguiente:

**“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”.*

Finalmente, sobre la **infracción normativa del literal 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**; debemos expresar que la norma citada establece 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:*

*(...)*

*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, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. (...)”*

**Cuarto: El despido como causal de extinción de la relación laboral.**

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en material laboral como la decisión unilateral efectuada por el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

empleador de resolver el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

**Quinto:** En la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-20 01-AA/TC de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo es la prohibición de no ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil ocho y la Sentencia N° 976-2004-AA/TC de fecha trece de marzo de dos mil tres, caso Llanos Huasco, ha establecido las reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: a) El modelo de protección de eficacia resarcitoria y b) El modelo de protección de eficacia restitutoria, el cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que lo clasifica en los siguientes: a) despido nulo y b) despido fraudulento.

**Sexto:** Respecto a lo previsto en el citado artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR es preciso señalar que si bien el segundo párrafo de la citada norma faculta al empleador a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma o modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo; también lo es que el ejercicio de dicha facultad debe sustentarse en dos parámetros de justificación: **1) La razonabilidad y 2) Las necesidades del centro de trabajo.**

La razonabilidad según **Pla Rodríguez**<sup>7</sup>, señala: *“(...) esa potestad patronal deber ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta”*. Por su parte **Blancas Bustamante**<sup>8</sup>, citando a De Ferrari, señala que, para este autor, el límite reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de trabajo *“(...) la posición doctrinaria más acertada – afirma- es aquella que admite que el empleador*

<sup>7</sup> Pla Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pág.298.

<sup>8</sup> Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores. Lima. Pág. 656.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, siempre que no se trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional*". Como ejemplos típicos de cambios radicales menciona el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, la reducción del salario o el desconocimiento de la categoría profesional.

Las necesidades del centro de trabajo suponen la concurrencia de una situación de necesidad objetiva de que un trabajador determinado en específico, debe ser trasladado a un determinado lugar, para atender un requerimiento específico y concreto del empleador o la implementación de un mecanismo plural de selección o elección, con participación de los trabajadores involucrados y que potencialmente pueden ser trasladados de una sede a otra por razones de necesidad de la empresa.

Finalmente, el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador debe suponer por un lado la ausencia de la razonabilidad o las necesidades de la empresa, expresadas o mencionadas con claridad, lo cual debe concordarse con cualquier modificación irrazonable o desproporcional de los acuerdos arribados en el contrato de trabajo; y por otro lado, que dicha medida no contenga ningún acto de represalia al ejercicio de derechos de carácter individual o colectivo por parte del trabajador o a la negativa de acceder a requerimientos indebidos de parte del empleador, como sería el caso de la exigencia de la presentación de una carta de renuncia sin que exista voluntad del trabajador para ello.

**Sétimo:** En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>9</sup> manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador y no

---

<sup>9</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

**Octavo:** El *ius variandi* que detenta el empleador le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.<sup>10</sup>

**Noveno:** En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador si es que ocasiona perjuicio al trabajador. La modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulte de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio.

**Décimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto.**

En el presente proceso se aprecia que la demandante tenía una relación laboral indeterminada con la empresa demandada y como tal debía cumplir con las obligaciones establecidas por dicha empresa. No obstante, la actora manifiesta que la demandada, a través de sus representantes, la despidió el veintiocho de agosto de dos mil catorce sin atribuirle causa alguna de justificación, careciendo de validez tal argumento, puesto que no se encuentra acreditado en autos, más aún, si tal como aparece en el Acta de ocurrencia de hechos notarial de fecha veintinueve de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas veintidós a veinticuatro, la demandada comunicó a la actora y a los demás trabajadores la conclusión del servicio de

<sup>10</sup> Casación Laboral N° 8283-2012 Callao



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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Adecco Consulting S.A. en la plataforma ubicada en la ciudad de Chiclayo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce y que a partir del uno de setiembre del mismo año se debía apersonar a la ciudad de Lima para continuar laborando, otorgándole por concepto de viáticos la suma de ciento setenta con 00/100 Nuevos Soles (S/.170.00).

Ante esta situación la demandante alega no tener conocimiento de dicho documento, pero tal aseveración queda desvirtuada ya que en la carta de absolución a la de pre aviso de despido, que corre en fojas veintiséis a veintisiete, ella misma manifiesta: *“es que precisamente me negué a recibir de manera escrita y expresa el comunicado del cierre fraudulento de mi ex centro de trabajo (plataforma de Chiclayo) en la reunión del día 29 de agosto del 2014”*, es decir, acepta tácitamente que en esa fecha tomó conocimiento de la extinción del contrato celebrado entre la demandada y la empresa Extel Contac Center S.A. y de que debía apersonarse a la ciudad de Lima a partir del uno de setiembre de ese mismo año para continuar su relación laboral.

La empresa demandada en mérito a dicha comunicación notarial, en la que pone en conocimiento de la actora la resolución del contrato suscrito con Adecco Consulting S.A. a partir del treinta y uno de agosto de dos mil catorce, haciendo uso de 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, procedió a trasladar a la demandante a las instalaciones de la empresa ubicada en la ciudad de Lima, para lo cual le otorgó por concepto de viáticos la suma de ciento setenta con 00/100 Nuevos Soles (S/.170.00 soles) y la exoneró de asistir a laborar desde el día veintinueve de agosto de dos mil catorce, es decir, en ningún momento la empresa demandada manifestó su voluntad de 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, no existiendo el supuesto despido expresado por la accionante.

**Décimo Primero:** De lo expuesto se puede concluir que la actora no se constituyó a partir del uno de setiembre de dos mil catorce a las instalaciones de la demandada en la ciudad de Lima en el horario establecido conforme lo había





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

**CASACIÓN LABORAL N° 256-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

dispuesto su empleadora, configurándose ocho días de inasistencia de la demandante no justificadas; por lo que el proceder de la demandada de despedir a la actora se produjo por una causa justa establecida por ley, la cual se encuentra relacionada a la conducta de la trabajadora por la comisión de falta grave estipulada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos cuarenta y cinco; en consecuencia: **SE CASE** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos tres a doscientos once, que **revocó** la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda y reformándola, declararon **fundada**; y **actuando en sede de instancia**; **SE CONFIRME** la sentencia apelada, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, que declaró infundada la demanda; y **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante **Dheybee Escarlet Peña Saucedo**, sobre reposición por despido fraudulento; y se devuelva.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

RHC