



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La extinción del vínculo laboral, que se encuentre sustentado en falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal 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, debe ser debidamente acreditada con pruebas idóneas que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, doce de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número once mil novecientos cincuenta, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y siete a ochocientos doce; contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos sesenta y nueve a setecientos setenta y nueve, que **revocó** la **Sentencia** apelada de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y dos a setecientos cuarenta y tres, que declaró infundada la demanda; *reformándola* declararon **fundada en parte**; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Amalia Yahaira Arredondo Gaspar**, sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) **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,**



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017

LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Se ha considerado pertinente analizar las causales en el orden que precede, para un mejor resolver. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a cuatrocientos trece, la actora solicita se deje sin efecto el despido fraudulento del que fuera objeto y se ordene su reposición; asimismo, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y las que devenguen; más el pago de costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, argumentando que de lo actuado no se aprecia que se ha vulnerado los derechos fundamentales al atribuir la demandada faltas graves previstas en la norma de la materia, debiendo tenerse en cuenta que el poder de dirección de la demandada.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declararon fundada la demanda y ordenaron la reposición de la demandante e improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir, señalando que la demandada no tenía un real propósito de continuar la relación laboral con el demandante, pues, fue únicamente de modo aparente, a fin de procurar eludir su responsabilidad ante la ruptura del contrato de trabajo de duración indeterminada del demandante. En ese contexto, y atendiendo la fecha, que la demandada Adecco Consulting S.A., tenía



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

conocimiento sobre la resolución del contrato con la empresa Extel Contact Center S.A. se ha configurado un despido fraudulento por el supuesto de falsa falta grave.

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 infracción normativa quedan comprendidas en la misma, 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 normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal material declarada procedente, prevista en el *ítem i)* está referida a la ***infracción normativa por 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***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

“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



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.

Quinto: Alcances sobre la subordinación

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta servicios 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.¹

En cuanto al poder de dirección del empleador, Wilfredo Sanguinetti Raymond² 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

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

² 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° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 a la facultad del empleador para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

La referida atribución que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de larga duración 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.³

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 ilustrativo 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

³ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017

LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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.

Séptimo: Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación, que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, mediante comunicación de fecha cinco de setiembre 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, de acuerdo al medio probatorio número nueve de su escrito de contestación. Precisa además, que no existían plazas disponibles en Chiclayo para una rotación interna.

Bajo esa premisa, resulta necesario citar el documento emitido por la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción de parte de la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y tres: “[...]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 [...]”.

Octavo: De lo anotado corresponde señalar que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo de la 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 Adecco Consulting S.A. tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú el día veintisiete de junio de dos mil catorce, recién hubiese modificado dos meses después el contrato de la demandante, ordenando el traslado de una ciudad a otra, el día cinco de setiembre de dos mil catorce, para que preste servicios en Lima, a partir del once de setiembre de dos mil catorce.
- De otro lado, no se acredita que la demandada Adecco Consulting S.A. haya tomado las medidas necesarias para que la demandante no sufriera perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la demandada se circunscribe un traslado de una ciudad a otra; por lo que, debió haber justificado mediante medios probatorios suficientes que no sufriría perjuicios, lo que no implica, de ser el caso, otorgar vía reintegro un 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 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.

Noveno: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado 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, deviniendo en **infundada** dicha causal.

Décimo: La causal material declarada procedente, prescrita también en el **ítem i)** está relacionada a la **infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°**;



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único o Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Los artículos de la norma en mención, prescriben:

“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, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demanda prevista 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 citada Ley, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Décimo Segundo: Respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”⁴.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁵.

Asimismo, Elmer Arce indica:

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto

⁴ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. pp. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito.

Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”⁶

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.⁷

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, tanto 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.

Décimo Tercero: En relación a la falta grave, prevista 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 respecto al abandono de trabajo.

Se configura cuando el trabajador sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

⁶ ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

⁷ 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° 11950-2017
LAMBAYEQUE**

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

Asimismo, es de anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron dentro del término del tercer día de producida más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Décimo Cuarto: En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues de lo contrario, la justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.

Al respecto, resulta necesario señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° 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 que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, la justificación debe sustentarse mediante prueba idónea que corrobore de forma indubitable el referido abandono, lo que no ha ocurrido en autos.

Décimo Quinto: El despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017

LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.

Al respecto, resulta necesario precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N° 097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente:

“(...) 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 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 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 (...)”.

Décimo Sexto: Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación, que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificado por una causa justa, comprendida en una falta grave por el abandono de trabajo efectuado por la demandante.

En ese contexto, de la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objetos de cuestionamiento, se verifica lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017

LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- Mediante Carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y tres, la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú le comunica a la demandada Adecco Consulting S.A. sobre la extinción de la relación contractual el día treinta y uno de agosto de dos mil catorce.
- En la carta recepcionada de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce, emitida por la Notaría Macedo, que corre en fojas treinta y cinco, se le comunica, entre otros a la demandante que a partir del once de setiembre de dos mil catorce deberá seguir laborando en la ciudad de Lima.
- Mediante Acta Policial, que corre en fojas treinta y uno a treinta y cuatro, se deja constancia que la empresa donde prestan servicios se encuentra cerrada, no pudiéndose entrevistarse con ningún representante de la demandada Adecco Consulting S.A..
- Con Acta de verificación de despido arbitrario de fecha de catorce de abril de dos mil catorce, que corre en fojas veintisiete a treinta, emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, seguido por varios trabajadores, entre otros, la demandante, indicó: “[...] Que día 02/09/14 me presenté a laborar pero no me dejaron firmar mi asistencia [...] quedaron en devolver la llamada [...]”
- Mediante carta de fecha once de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y uno a noventa y tres, la demandada Adecco Consulting S.A. le imputo a la demandante la comisión de la falta grave 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, alegando lo siguiente: “[...] fue puesta en su conocimiento el día 01 de setiembre del año 2014 a través de la carta notarial remitida a su domicilio (Anexo 1-B); carta en la cual se le indicó que, como consecuencia del cierre del servicio de administración antes indicado, Usted debía ser reasignado a nuestras oficinas en Lima; disponiéndose que se presente a laborar a la oficina ubicada en Ca. Elías Aguirre N° 126 [...] a partir del día 3 de setiembre del presente año [...]”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- Mediante carta de fecha uno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta y nueve, la demandada Adecco Consulting S.A. despide a la actora sosteniendo que: *“(...) se concluye que usted no ha descargado la comisión de la falta grave imputada, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se le impone la sanción disciplinaria de despido (...)”*.

Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado, corresponde señalar, lo siguiente:

- 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 encuadra 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 al demandante para su traslado de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima ha sido diminuto (seis 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.
- La parte demandada no comunicó 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 alto que en otros 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, no resultando razonable, que se mencione que se iba a realizar un reintegro en la suma de ciento setenta soles (S/ 170.00) por los gastos de movilidad e instalación, teniendo presente que dichos gastos no son los únicos que se generan con la variación del



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

lugar de trabajo, más aún, si la demandada no consideró si la actora tenía o no disponibilidad de dinero para asumir el monto indicado.

Décimo Octavo: 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 recurrente, 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 Adecco Consulting S.A. y su ánimo perverso, auspiciado por el engaño, evidenciándose un actuar doloso y lesivo de derechos fundamentales, por señalar que la demandante incurrió en abandono de trabajo, configurándose el despido fraudulento.

Décimo Noveno: De lo anotado, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación los artículos 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 Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **infundada** la causal contemplada en el **ítem i)**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y siete a ochocientos doce; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos sesenta y nueve a setecientos setenta y nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el



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

CASACIÓN LABORAL N° 11950-2017

LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Amalia Yahaira Arredondo Gaspar**, sobre Reposición por despido fraudulento y otros; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

CALDERÓN PUERTAS

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

fsm/kabp

Lpderecho.pe