



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - 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 del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, seis de enero de dos mil veinte

VISTA; la causa número veinte mil seiscientos treinta y nueve, 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 parte demandada, **Adecco Consulting Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos cincuenta y siete a ochocientos ochenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cuatro a ochocientos cuarenta y dos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setecientos ochenta y cuatro a setecientos noventa y nueve, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso seguido por la demandante, **María Rosmery Cubas Benavides**, sobre reposición por despido fraudulento y otro.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta y ocho del cuaderno de casación, por las causales de **infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° y 24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

- a) Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas trescientos sesenta a cuatrocientos dieciséis, la actora pretende que se disponga la reposición en su puesto habitual de labores en condiciones iguales a las que gozaba antes de su despido, con pleno reconocimiento de sus derechos laborales y el pago de costos proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la actitud de la parte empleadora, al no haber dado razones que válidamente justifiquen su proceder de último momento, más bien refleja una intención de querer evitar algún tipo de cuestionamiento por parte de los trabajadores afectados y no solo ello, sino evitar también la eventualidad de una denuncia laboral. En ese sentido, la disposición de traslado laboral proyectó una intención encubierta de la empleadora de mediatizar la voluntad de la trabajadora, por lo que, queda comprobada la existencia de un cese fraudulento.
- 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 dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la demandada con propósito premeditado efectuó de manera tardía la comunicación de traslado a la ciudad de Lima a la demandante, pese a que tuvo conocimiento de la resolución del contrato de locación de servicios de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú más de dos meses antes, pese a que se trataba de una trascendente alteración de las condiciones de trabajo, por lo que, considera que se configuró el despido fraudulento, en el supuesto de falta grave.

Infracción normativa



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR

Tercero: El artículo de la disposición en mención regula 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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a la causal bajo examen, está relacionado a determinar si el traslado del demandante a un lugar diferente a aquel en el que



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

prestaba habitualmente sus servicios, es decir, de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, se encuentra debidamente motivado, dentro de los criterios de razonabilidad o no, de acuerdo a la facultad del empleador prevista en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Alcances sobre la subordinación

Quinto: 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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 concreto¹.

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

Precisiones respecto al *ius variandi*

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

² SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, página 124.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sexto: 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 laboral³.

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 el orden de ideas expuesto corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad del 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 mismo cambio. Respecto a lo anotado es ilustrativa la Casación número 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 existan razones justificadas para ello, y que no se desmejoren las condiciones del trabajador.

Análisis del caso concreto

Séptimo: La demandada sostiene en su recurso de casación que el mandato de desplazamiento de la trabajadora de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima,

³ Casación Laboral número 8283-2012 Callao.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

contenido en la Carta del 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 Sociedad Anónima Sucursal Perú (antes denominada Eurocen Europea de Contratas), que se produjo el treinta y uno de agosto de dos mil catorce.

Bajo esa premisa, es necesario citar el documento emitido por la mencionada empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el día veintisiete de junio de dos mil catorce, cuya recepción por la empresa demandada ocurrió el veintisiete de junio de dos mil catorce, que corre a fojas treinta y uno, 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 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 se tiene que si bien la modificación introducida respecto al lugar del trabajo del demandante se encuentra inicialmente justificada por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú, también es verdad que la facultad de modificación del contrato debe serlo dentro de criterios de razonabilidad y velar porque el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales, supuestos que no han sido cumplidos por la parte demandada por lo siguiente:

- No es razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center Sociedad Anónima Sucursal Perú el veintisiete de junio de agosto de dos mil catorce, recién modifique el contrato del demandante, ordenando su traslado a otra ciudad del Perú, supuestamente el veintinueve de agosto del mismo año, más de dos meses después.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- No se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que la demandante no sufra perjuicios económicos, teniendo presente que el mandato de la empleadora implicó un traslado de una ciudad a otra del país, por lo que, debió justificar aquella previsión mediante medios probatorios, lo que no se agota de ser el caso con otorgar vía reintegro un monto dinerario para el traslado dispuesto, toda vez que un traslado de la ciudad de Chiclayo a Lima no solo genera gastos de movilidad, sino también de otra índole, como vivienda y alimentación.

En ese contexto, la orden de desplazamiento del demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se ubica dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Noveno: Por lo mismo, el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo en **infundada la causal examinada.**

Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 22°; 24° y el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR

Décimo: Las disposiciones en mención regulan 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.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones (...).

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo Primero: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a las causales bajo análisis, 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 demandada, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Respecto al despido



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Segundo: 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.

Al respecto, Montoya Melgar sostiene 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 que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que 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 contrato⁶.

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 así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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.

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

⁵ PLA RODRIGUEZ, citado por ibid. página 66.

⁶ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, páginas 65-66.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

En relación a la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Décimo Tercero: Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

Igualmente, es conveniente anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo número 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en cuanto indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores 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 conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sobre lo mismo, es pertinente 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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, debe estar justificado mediante prueba idónea que demuestre de forma indubitable el referido abandono

El despido fraudulento

Décimo Quinto: El Tribunal Constitucional nacional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente número 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, ha establecido lo siguiente:

“(...) 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 indubitablemente 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”.

En relación a ello, el mismo Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente número 0976-2001-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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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’ (...).’

Solución al caso concreto

Décimo Sexto: La demandada señala en su recurso de casación que la extinción del vínculo laboral se encuentra justificada 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 objeto de cuestionamiento, se verifica lo siguiente:

- 16.1. En el Acta de Verificación de despido arbitrario de fecha de ocho de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas treinta y siete a cuarenta y ocho, levantada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, la demandante manifestó que el día uno de septiembre de dos mil catorce se apersonó a su centro de labores y se dio con la sorpresa que todo estaba cerrado, habiendo indicado el personal de seguridad que no abrirían las puertas para ingresar a laborar (el día treinta y uno de agosto fue domingo, su día libre); por lo que, ese mismo día realizó una denuncia por el cierre de la empresa y por despido arbitrario, precisando que no le ha llegado ninguna notificación a su domicilio y que desea su reposición pero en la Ciudad de Chiclayo ya que no la han contratado en la ciudad de Lima.
- 16.2. Mediante Carta de fecha doce de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuarenta y nueve a cincuenta, la demandada le cursa una Carta de preaviso a la actora, imputándole falta grave tipificada en el inciso h) del



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en mérito al incumplimiento de presentarse en las oficinas de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, pese a tener pleno conocimiento de la acotada obligación. Tal misiva fue absuelta por el ahora actor, como se aprecia de fojas cincuenta y uno a cincuenta y tres, para posteriormente ser despedido con fecha veintidós de septiembre de dos mil catorce.

Décimo Séptimo: De acuerdo a lo anotado se tiene lo siguiente:

- 17.1. Según Carta de Despido del veintidós de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco, la demandada procedió a despedir al actor por causal consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo y abandono de trabajo, contempladas como falta grave en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, argumentando que en la carta de descargo el hoy actor no justificó su inasistencia, sino que se negó a asistir al centro de trabajo indicado por Adecco Consulting Sociedad Anónima. Se agrega que el supuesto incumplimiento por parte de la referida persona jurídica de seguir el procedimiento administrativo de cese colectivo, no justifica las inasistencias del actor, toda vez que la demandada manifestó expresamente su voluntad de continuar con el desarrollo de la relación laboral.
- 17.2. No obstante lo mencionado, en los considerandos séptimo y octavo de la presente Sentencia Casatoria ha quedado establecido que el mandato referido al desplazamiento de la demandante de la ciudad de Chiclayo a la ciudad de Lima, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, careciendo del criterio de razonabilidad y por existencia perjuicio al trabajador.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Octavo: Lo expuesto permite colegir que la actora efectivamente no se presentó a laborar en la ciudad de Lima el tres de septiembre de dos mil catorce, tal como lo dispuso la empleadora; no obstante, la conducta del demandante, conforme al análisis de los actuados, se debió a la forma desproporcionada con la que actuó la empleadora al ordenar su traslado de un lugar a otro del país, sin brindarle detalles de su nueva situación laboral, esto es si cumpliría las mismas funciones, si la remuneración sería la misma o si iba a recibir una suma dineraria adicional por el cambio del lugar, teniendo en cuenta que en la ciudad de Lima el costo de vida es más alto que en algunos lugares del interior del país.

Décimo Noveno: Los hechos anotados demuestran por parte de la empresa accionada un actuar carente de buena fe y con auspicio de engaño y, sobre todo, contrario a la rectitud de las relaciones laborales, que deben estar exentas de actuar doloso y/o lesivo, a efectos de calificar como abandono de trabajo un hecho propiciado por su propia negligencia y/u omisión de comunicar oportunamente la situación imperante a los trabajadores.

Vigésimo: En ese contexto, el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados al proceso y hechos ocurridos, sin acreditarse la falta grave de abandono de trabajo imputada al demandante, prevista en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en concordancia con los artículos 22° y 24° del mismo cuerpo legal, configurándose un despido fraudulento.

Vigésimo Primero: Siendo así, la Sala Superior no cometió infracción por inaplicación los artículos 22°, 24° y el literal h) del artículo 25° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que, las causales examinadas también devienen en **infundadas**.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20639-2017
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Adecco Consulting Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos cincuenta y siete a ochocientos ochenta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos treinta y cuatro a ochocientos cuarenta y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido por la demandante, **María Rosmery Cubas Benavides**, sobre Reposición por despido fraudulento y otros; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

ÁLVAREZ OLAZÁBAL