



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sumilla. *Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad, contraviniendo la buena fe laboral, y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.*

Lima, quince de abril de dos mil veinticinco

VISTA la causa número veinte mil seiscientos noventa y cuatro, guion dos mil veintidós, guion **DEL SANTA**; 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 demandante, **Roberto Rogger Rosas Rubio**, mediante escrito presentado el veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, de folios trescientos noventa y ocho a cuatrocientos veinticuatro, contra la **sentencia de vista** de fecha trece de octubre de dos mil veintiuno, de folios trescientos ochenta y uno a trescientos noventa y cuatro, que **revocó la sentencia de primera instancia** de fecha ocho de septiembre de dos mil veintiuno, de folios doscientos sesenta y ocho a doscientos noventa y seis, que declaró **fundada la demanda**; y la **reformó a infundada**; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada, **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote**, sobre **reposición**.

CAUSAL DEL RECURSO



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha cuatro de marzo de dos mil veinticuatro, que aparece en el cuaderno formado, por la causal de:

- **Interpretación errónea del artículo 9º y del literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes judiciales

Primero. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

1.1. Pretensión. Como se aprecia de la demanda de fecha uno de junio de dos mil veintiuno, de folios tres a dieciséis, el demandante pretende la reposición por despido fraudulento, por afectación del principio de tipicidad; más el pago de costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha ocho de septiembre de dos mil veintiuno, declaró **fundada la demanda**; sosteniendo que ampara la reposición por despido fraudulento por incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, sobre la base de la inexistencia de la falta grave atribuida al trabajador, porque está acreditado que el demandante no incumplió el rol de la segunda quincena



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

de abril del 2021, notificado con fecha 16 de abril del 2021; esto es, no laboró en su día de descanso programado para el 18 de abril del 2021, sino que sólo laboró hasta las 08:00 horas del día 18 de abril del 2021, en cumplimiento del turno de labores de noche del día 17 de abril del 2021, que culminaba el 18 de abril a la hora antes indicada; respecto a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la demandada en su carta de preaviso sostiene que el demandante ha desacatado en forma sistemática las reglas y la programación de servicio de la segunda quincena de abril del 2021; sin embargo, no se ha demostrado las imputaciones realizadas.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha trece de octubre de dos mil veintiuno, **revocó** la **sentencia apelada**, y la **reformó a infundada**, señalando que el demandante reconoce que laboró el 18 de abril del 2021, programado para su día de descanso; el área de Seguridad le indicó que use su descanso el 23 de abril 2021, recibiendo negativa del demandante, pidiendo que se le notifique con documento; la demandada le cursa el Memorándum N.º 003-2021, informándole que se ha programado su descanso para el 23 de abril del 2021; sin embargo, se negó a recibir y firmar dicho documento; lo cual configura una falta grave por afectación al principio de subordinación y facultades del empleador; se observó el debido procedimiento de despido con la carta de preaviso y de despido; sin prueba del ánimo perverso o falta de tipicidad que configure un despido fraudulento.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la interpretación errónea del artículo 9º y del literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Tercero. Los artículos cuestionados en casación, prescriben:

*“**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.”

*“**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:*

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;” (El énfasis es nuestro)

Alcances respecto al despido

Cuarto. En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16º, 22º, 24º y 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

El Despido Fraudulento

Quinto. En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla 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.º 415-987-A A/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.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. (El énfasis es nuestro)

El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

Sexto. Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:

- a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento:

“(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...)”.

Solución al caso concreto

Séptimo. La parte demandante, sostiene como idea central que:

“[...] podemos apreciar que la conducta desplegada por el recurrente no configura un incumplimiento de obligaciones de trabajo no mucho menos una infracción que amerite la sanción disciplinaria de despido; pues, si bien se me imputa la supuesta comisión de faltas graves contenidas en el literal a) del D.S. N.º003-97-TR y en el artículo 123ºliteral a) del Reglamento Interno de Trabajo V7; sin embargo, no se ha indicado de manera clara y concreta cuál es la conducta desplegada por el recurrente que configura la falta grave imputada, en otras palabras, no se ha realizado una correcta imputación de los cargos en concatenación con los preceptos normativos supuestamente infringidos. [...] cuando la norma hace alusión a “reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores”, se refiere específicamente a órdenes propias e inherentes a las labores que desarrolla el trabajador; dicho de otro modo, no se pudo incluir dentro de este grupo de “órdenes” a cualquier disposición o mandato arbitrario y antojadizo del empleador. [...] se responsabiliza al trabajador por acudir a trabajar en su supuesto día de descanso y además se ello, se le sanciona con la medida disciplinaria de despido. [...]”



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Octavo. Analizando los actuados, es pertinente señalar que, en el caso concreto, la **demandada** mediante la “**Carta Notarial de Imputación**” de fecha **tres de mayo de dos mil veintiuno**, de folios dieciocho a veintiuno, le imputó al demandante la falta grave prevista en el artículo 25º, literal a), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y en el inciso a) del artículo 123º del Reglamento Interno de Trabajo, señalando los siguientes hechos:

“(…) 2. Según la programación del rol de servicio de la segunda semana de abril del 2021, se verifica que el colaborador Roger Rosas Rubio tenía programado el día de descanso el 18 de abril de 2021, dicho rol le fuera notificado con anterioridad el 16 de abril de 2021.

3. Teniendo pleno conocimiento que el 18 de abril de 2021 era su día de descanso semanal, el trabajador Roger Rosas Rubio acudió a laborar registrando su asistencia en la tarjeta de control.

4. Una vez tomado conocimiento de hecho, la División de Seguridad y Mantenimiento se comunicó telefónicamente con el trabajador Roger Rosas Rubio para indicarle que proceda a hacer uso del descanso físico semanal el día 23 de abril de 2021, recibiendo la negativa del trabajador a hacer uso de su descanso.

5. Mediante Memorando N.º 003-2021-DISEM-ULADECH CA TOLICA, de fecha 22 de abril de 2021, se comunica oficialmente al trabajador que se ha programado su descanso semanal para el 23 de abril de 2021. Dicho documento fue remitido a través del Supervisor de seguridad, Ing. Tolentino. Sin embargo, el trabajador Roger Rosas Rubio se negó a recibir y firmar dicho



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

documento. Es por ello que el Supervisor optó por dejar constancia de tal hecho en el cuaderno de ocurrencias. (...)

Por su parte, el **demandante** dirige la **Carta de Descargo de Preaviso de Despido, de fecha catorce de mayo de dos mil veintiuno**, de folios veintinueve a treinta y dos, señalando que las imputaciones son una represalia por no firmar dos documentos de desistimiento; y que se entregó a destiempo el rol de servicios.

Seguidamente, por **Carta Notarial de fecha diecinueve de mayo de dos mil veintiuno**, de folios cuarenta y siete a cuarenta y nueve, le comunica la carta de despido, señalando como fecha de culminación a partir de la fecha.

Noveno. De la evaluación y análisis de los documentos antes señalados podemos establecer que las imputaciones del empleador son genéricas debido a que, el hecho de que el demandante trabajara en el día de su descanso semanal no se subsume dentro de los alcances del literal a) del artículo 25° el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, pues dicha situación no constituye el **“quebrantamiento de la buena fe laboral”** para ser considerado una **falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación**, situación que se implica la atipicidad de la falta grave imputada, conforme lo ha sostenido la parte demandante.

Décimo. Asimismo, tampoco se comprueba la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores encomendadas, pues la negativa de firmar el documento de programación de su día de descanso para el 23 de abril del 2021, no es una inobservancia reiterada a las órdenes del empleador, pues no se ha logrado acreditar que el trabajador ha omitido repetidamente las



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

indicaciones del empleador para la configuración de conducta reiterada de incumplimiento a las órdenes del empleador.

Asimismo, si bien el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral faculta al empleador de su poder de sancionar disciplinariamente a los trabajadores, ésta debe realizarse dentro de los límites de la razonabilidad, a fin de imputar cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, situación que no se ha comprobado en el caso concreto.

Décimo Primero. En ese sentido, este Colegiado Supremo comparte la posición de la primera instancia, que concluye que la emplazada ha imputado al trabajador un hecho atípico, pues el hecho que el demandante laborara en su día de descanso semanal no configura el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, por lo que se puede concluir que los hechos que **se atribuyen devienen en una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.**

Décimo Segundo. En consecuencia, podemos establecer que la Sala Superior ha incurrido en la interpretación errónea del artículo 9º y del inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo cual se **acepta** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Roberto Rogger Rosas Rubio**, mediante escrito presentado el



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20694-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, de folios trescientos noventa y ocho a cuatrocientos veinticuatro; en consecuencia **CASARON la sentencia de vista** de fecha trece de octubre de dos mil veintiuno, de folios trescientos ochenta y uno a trescientos noventa y cuatro; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada** del ocho de septiembre del dos mil veintiuno, de folios doscientos sesenta y ocho a doscientos noventa y seis, que declaró **fundada la demanda. DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*”, conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada, **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote**, sobre **reposición**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

CÁRDENAS SALCEDO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

JIMÉNEZ LA ROSA

HOLGADO NOA

JCCS/FLCP