



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.*

Lima, dieciséis de enero de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número cuatro mil setecientos treinta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y dos a seiscientos setenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, corriente de fojas seiscientos uno a seiscientos doce, que declaró **infundada** la demanda; y reformándola declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la demandante, **Yojany Marisol Millones Huertas**, sobre reposición por despido fraudulento.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y nueve del cuaderno de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

casación, por la causal de *infracción normativa por inaplicación de los artículos 9°, 22° y 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*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

**a) Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cuatro, la actora pretende que 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 se devenguen, más el pago de costos y costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, declaró **infundada** la demanda, al considerar básicamente lo siguiente: **i)** se acreditó en autos la inexistencia de despido fraudulento, por cuanto la Carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce dirigida a la parte demandadas por el apoderado de Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú, que corre a fojas cuatrocientos sesenta y uno, se sustenta en el decrecimiento de llamadas atendidas y registros gestionados, cuyo reporte y balance durante los años dos mil once al dos mil catorce, permitiendo dilucidar que la cobertura del servicio prestado por la demandada, efectivamente se ve restado a los intereses del comitente y que por razones de rentabilidad decidió resolver la relación contractual; siendo así, al considerar la actora que se ha efectuado un despido fraudulento al no seguirse las formalidades



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE**

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

establecidas, y en el caso de autos consta que la demandada comunicó al personal que ante el cierre inminente de la plataforma en la ciudad de Chiclayo, otorgaba como alternativa su desplazamiento de los trabajadores hacia otra ciudad, hecho acreditado con el acta de ocurrencia de hechos inserta de folios cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y cuatro, sin que la actora deje constancia de su oposición a la invitación de desplazamiento; **ii)** el desplazamiento de la demandante a un lugar distinto al que prestaba labores de manera habitual obedece a un ejercicio del *ius variandi* de su empleadora debidamente justificado, más aun si se ha consignado tal posibilidad en el contrato de trabajo, exactamente en la cláusula segunda, que suscribió la demandante; **iii)** la demandante ha incurrido en falta grave al negarse a recibir las órdenes por escrito impartidas por Adecco, así como la suma de dinero para trasladarse a la ciudad de Lima y continuar con la relación laboral; considerando que su conducta evidencia el incumplimiento de su obligación; asimismo la demandante no refutó dicha falta, o expresó haberse opuesto al planteamiento de nuevas condiciones laborales; por ende, al exigírsele su desplazamiento hacia la ciudad de Lima y no cumplir con sustentar las razones extra laborales que impedían su desplazamiento; no existe justificación válida que desvirtúe haber incurrido en la comisión de falta grave, tanto más si no realizó el descargo respectivo; **iv)** no se advierte que la demandada haya hecho uso del ejercicio abusivo de su facultad de dirección, menoscabando o denigrando los derechos de la actora, la demanda deviene en infundada al no evidenciarse vulneración al derecho al trabajo; **v)** la demandante no ha demostrado de qué forma la vinculación empresarial que alega ha conllevado al despido fraudulento que alega, tanto más si Adecco Perú S.A. se dedica a la intermediación y la empresa para la cual laboró la demandante (Adecco Consulting) se dedica a la tercerización, tal como fueron las labores desarrolladas en calidad de teleoperadora; **vi)** el hecho que la demandante se considere que tenía una relación laboral a plazo indeterminado no la exonera de la comisión de falta grave de abandono injustificado de trabajo, en tal sentido se considera que no ha existido



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

despido fraudulento sino la extinción de la relación laboral por falta grave, sin merecer mayor análisis la condición laboral de la demandante; y, **vii)** la demandante no acredita que se encuentre afiliado al Sindicato de Trabajadores de la demandada ni mucho menos que se hayan efectuado actividades sindicales que hayan perturbado el desarrollo de las labores con la demandada, ni de qué manera este hecho (formación del sindicato de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce) tenga vinculación con la comisión de falta grave que se le imputa, tanto más si en su oportunidad no ha efectuado los descargos a la falta imputada.

**c) Sentencia de segunda instancia:** La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, **revocó** la sentencia apelada que declaró **infundada** la demanda y reformándola la declaró **fundada**, en consecuencia ordenó que la demandada proceda a reponer a la demandante en el mismo cargo que venía desempeñando hasta antes de su despido injustificado, o en uno del mismo nivel, con los mismos derechos y deberes que le asiste a un trabajador de naturaleza permanente de la demandada, asimismo declaró improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir y las que devenguen hasta la conclusión del proceso e Infundada la demanda contra la empresa Adecco Perú S.A.

**Infracción normativa**

**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 N°



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**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 de la demandante a un lugar diferente a aquel en el que 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Alcances sobre la subordinación**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por 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> 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***

**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

---

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

<sup>2</sup> 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 N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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>. 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, 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 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 existan razones justificadas para ello, y que no se desmejoren las condiciones del trabajador.

---

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Análisis en el caso concreto**

**Sétimo:** 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, contenido en la Carta del once 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<sup>4</sup>.

Bajo esa premisa, es necesario citar el documento emitido por la mencionada empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú del 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 cuatrocientos sesenta 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 de la demandante encuentra inicialmente justificación por haberse resuelto el contrato de locación de servicios celebrado con la empresa Extel Contac Center S.A. 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:

---

<sup>4</sup> Lo expuesto se verifica a fojas 466.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- No es razonable que si la demandada tenía conocimiento de la extinción del contrato con la empresa Extel Contac Center S.A. Sucursal Perú el veintisiete de junio de agosto de dos mil catorce<sup>5</sup>, 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.
- No se acredita que la demandada haya tomado las medidas necesarias para que el 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Noveno:** Por lo mismo, el Colegiado Superior no ha infraccionado 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** la causal examinada.

---

<sup>5</sup> Según fluye de la documental de folios 461



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sobre la infracción normativa por inaplicación de los artículos 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.***

**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. 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 (...).”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE**

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

**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 de la actora 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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**

**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”*<sup>6</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*<sup>7</sup>.

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

<sup>6</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

<sup>7</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 contrato<sup>8</sup>.

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 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.

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 N°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

---

<sup>8</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citada 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 N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 N° 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 conceptualizar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido; debiéndose entender por justificación 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.

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 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 N° 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 N° 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 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 (Expedientes N°s 415-987- AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Expediente 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 el 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 seis a cuarenta y dos, levantada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, la demandante manifestó que los representantes de Adecco Consulting S.A. le informaron de un momento a otro sobre el cierre de la plataforma sin ninguna base ni fundamento; el día viernes (veintinueve de agosto de dos mil catorce) fue a laborar sin embargo sólo efectuó un acto de presencia; el día lunes (uno de septiembre de dos mil catorce) fue a trabajar y la plataforma se encontró cerrada, por lo que ese mismo día realizó una denuncia por el cierre de la empresa y por despido arbitrario, señaló en ese acto que no recibió la carta que indica el traslado a la ciudad de Lima; agregó que se considera despedido desde el uno de septiembre de dos mil catorce.

**16.2.** mediante Carta de fecha once de septiembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos sesenta y ocho, la demandada le cursa una carta de preaviso a la actora, imputándole falta grave tipificada en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Supremo N°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 no fue absuelta por la actora, para posteriormente ser despedida con fecha veintidós de septiembre de dos mil catorce.

**Décimo Sétimo:** 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 en copia a fojas cuatrocientos sesenta y nueve, la demandada procedió a despedir a la actora por causales consistentes en el incumplimiento de obligaciones de trabajo y abandono de trabajo, contempladas como falta grave en los incisos a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, argumentando que la actora se negó a asistir al centro de trabajo indicado por Adecco Consulting S.A. 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 octavo y noveno de la presente Sentencia Casatoria ha quedado establecido que el mandato referido al desplazamiento del 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°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 N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
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 de la 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 N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 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 literal h) del artículo 25° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4735-2017  
LAMBAYEQUE  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que las causales examinadas también devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Adecco Consulting S.A.**, mediante escrito presentado el once de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos cincuenta y dos a seiscientos setenta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, **Yojany Marisol Millones Huertas**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*VJZD/jcqp*