

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

***Sumilla.** El incumplimiento de las obligaciones laborales que incurre el trabajador reviste el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que es considerado como falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 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.*

Lima, dos de mayo de dos mil veintitrés

VISTA la causa número ocho mil seiscientos, guion dos mil veintidós, guion **LIMA SUR**; 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, **Club de Regatas Lima**, mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil veintiuno, que corre en fojas diecinueve a treinta y dos, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos noventa y seis a trescientos ocho, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha catorce de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha quince de noviembre de dos mil veintidós, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta del cuaderno de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

casación, por la siguiente causal: ***Infracción normativa del inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer si se ha incurrido o no en la infracción antes reseñada, se procede a resumir el desarrollo del proceso:

Pretensión. De acuerdo a la demanda, de fecha veintitrés de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y ocho a ciento once, la demandante solicitó la reposición por despido fraudulento, el pago de la indemnización por daños y perjuicios; más el pago de intereses legales, costas y costos.

Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante sentencia de fecha catorce de enero de dos mil veintiuno, declaró **fundada en parte la demanda**, señalando que la imputación se ha efectuado en forma genérica, tomando como base los reclamos que mediante carta realizó la demandante en cuanto a las nuevas funciones asignadas a su persona, señalando su desacuerdo, es en función a ello que la demandada ha llegado a la conclusión de haber incumplido sus obligaciones; sin embargo, no ha señalado en concreto cuáles son las obligaciones que se han incumplido, no resultando suficiente que se haya anexado el ROF para aseverar que todas las funciones no fueron

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

cumplidas, dado que la accionante ejerció sus labores hasta el día que se le exoneró de concurrir a su centro de trabajo.

Sentencia de segunda instancia. La Sala Civil Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de fecha veinticinco de junio de dos mil veintiuno, **confirmó la sentencia apelada** bajo similares fundamentos.

De la infracción normativa del inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º003-97-TR

Segundo. Este artículo establece lo siguiente:

***Artículo 25º.** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*

- 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 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*

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

*de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los
trabajadores que incurran en esta falta;”*

Alcances respecto al despido

Tercero. 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.

Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; de esta manera se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.

Supuestos tipificados como falta grave

Cuarto. El artículo 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, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, cuya sanción es la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

Sobre ello:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

“(…) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generarán obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas”¹

Quinto. En ese contexto, el literal a) del artículo 25° del indicado Texto Único Ordenado prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

“(…) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de ‘faltas’ del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas.”²

Sexto. Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

² QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 2.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave.

Solución al caso concreto

Séptimo. La controversia está relacionada a establecer si al resolver la litis la Sala Superior ha incurrido en la infracción del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 .

Octavo. Conforme se aprecia de la carta de pre aviso de despido de folios ochenta y uno a ochenta y dos, se imputa a la demandante la falta grave prevista en el artículo 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, literal a), referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, **por haberse negado en reiteradas ocasiones a cumplir con las nuevas funciones que se le había encomendado**, aun cuando por Carta Notarial de fecha veinte de setiembre de dos mil dieciocho se le exhorta al cumplimiento de sus funciones, dado que son obligaciones de trabajo, desobedeciendo los requerimientos de la Jefatura de Contabilidad y Presupuesto y Sub Gerencia Finanzas y Contabilidad.

Faltas que a consideración de la demandada no fueron desvirtuadas por la demandante al contestar la carta de imputación de faltas, cursando así la carta de despido de fecha diez de octubre de dos mil dieciocho, donde se recalcó que las faltas graves fueron por el quebrantamiento de la buena fe laboral.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

Noveno. El Colegiado Superior, señaló que en la carta de pre aviso de despido se ha imputado a la trabajadora de forma genérica el incumplimiento de sus funciones, más no se ha detallado cuales son.

Sin embargo, se constata que **las nuevas funciones encomendadas a la demandante fueron desarrolladas en el Memorándum N.º RRHH-040-2018, de fecha cuatro de setiembre del dos mil dieciocho**, que corre de fojas ciento treinta y seis a ciento treinta y siete, las que fueron de conocimiento de la propia demandante y además fue desarrollado en la misma carta de pre aviso.

Décimo. En tal contexto, es importante puntualizar que, la facultad *ius variandi* del empleador³, que habilita la posibilidad de variar la forma de prestar el servicio del trabajador, ha sido aplicada en el presente caso, bajo los criterios de razonabilidad correspondiente, dado que los cambios introducidos fueron previamente analizados y circunscritos a las regulaciones internas de las funciones de la demandante, pues tal como se aprecia en el Manual de Organización y Funciones de la demandada⁴,

³ Al respecto, esa facultad se encuentra expresa dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral.

⁴ **En materia de Contabilidad:**

1. Efectuar la codificación, revisión y conciliación de información contable.
2. Controlar diariamente los saldos de bancos, codificación y digitación de la documentación bancaria al movimiento contable, así como efectuar las conciliaciones bancarias, tanto en nuevos soles como en dólares.
3. Realizar el análisis de cuentas Caja Bancos (Fondo fijo, Bancos, cuenta corriente, depósitos a plazo), Prestamos al personal, Almacén, Adelantos al Personal, Subsidios, Remuneraciones, intereses diferidos.
4. Revisar provisiones que genera RRHH (Gratificaciones, CTS, Vacaciones, Essalud, etc.).
5. Generar asientos contables.
6. Provisionar las comprobantes de pago referidos a compras de bienes, servicios y obras asegurando la correcta aplicación en el registro de compras y su similar en el caso de ventas.
7. Generar los vouchers de pago.
8. Provisionar los gastos contratados por adelantado (seguros, tributos municipales).
9. Y otros que en materia de su competencia le sean asignados.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

que corre de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y uno, están determinadas dichas actividades al área y puesto de la demandante en el **PERFIL de Asistente de Contabilidad y Presupuestos**, labores que no son diametralmente distintas a las funciones descritas y precisadas en el Memorándum N.º RRHH-040-2018⁵.

Décimo Primero. En consecuencia, estando demostrada la negativa de la demandante a acatar las nuevas órdenes de su empleador relacionadas a las actividades que desarrollaría la demandante a partir de la notificación del citado memorándum **de fecha cuatro de setiembre del dos mil dieciocho**, situación **reiterada mediante Carta Notarial de fecha veinte de setiembre de dos mil dieciocho en la cual se le exhorta al cumplimiento de sus funciones**; es evidente que la relación laboral ha tenido un serio quebrantamiento.

En materia de Presupuesto

1. Registrar en el sistema las transferencias presupuestales indicadas por su superior-
2. Orientar a los usuarios sobre las observaciones presupuestales a las requisiciones de compra, transferencias, entre otros (control previo).
3. Apoyar en la carga presupuestal anual al sistema.
4. Gestionar la emisión de los reportes mensuales de ejecución presupuestal operativo y de inversión).
5. Coordinar la preparación de reportes estadísticos u otros solicitados por las áreas.
6. Distribuir los reportes presupuestales mensuales a los directores y gerencia.
7. Y otros que en materia de su competencia le sean asignados.

⁵ Entre ellas tenemos:

- Contabilización y análisis de los intereses diferidos (refinanciación de cuotas de ingreso y cuotas ordinarias).
- Provisión y análisis de pliego de reclamos de empleados y obreros.
- Contabilización y análisis de los cobros dobles de asociados.
- Contabilización y análisis de los depósitos recibidos en garantía (cta.467) y los servicios y otros contratados por adelantado (Diferido: cta.18) Devengamiento de los diferidos (seguros y otros).
- Registro de todas las facturas y/o documentos pagados con los reembolsos directos, (...).

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

Por lo cual, no puede colegirse que la demandada al cesar a la demandante en sus labores incurrió en un despido fraudulento, cuando según la demandante ha actuado de manera contraria a la verdad, es decir, sobre un hecho falso o inexistente, por lo que se encuentra justificado el despido.

Décimo Segundo. De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior incurrió en la infracción normativa del inciso a) del artículo 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, por lo que corresponde **amparar** la causal de casación bajo examen.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Club de Regatas Lima**, mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil veintiuno, que corre en fojas diecinueve a treinta y dos; **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos noventa y seis a trescientos ocho; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha catorce de enero de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos veintinueve a doscientos cincuenta, que declaró fundada en parte la demanda y **reformándola** la declararon **INFUNDADA**. **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez**, sobre **reposición por despido**

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

CASACIÓN LABORAL N.º 8600-2022

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

NO EJE

fraudulento y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado;** y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

CYLC/FLCP