

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°
8600-2022-Lima Sur

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Ananí Gonzales Huamaní

ASESOR:

Saulo Roberto Galicia Vidal

Lima, 2024

Informe de Similitud


Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur", del autor(a) GONZALES HUAMANI, ANANI, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 15/07/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 15 de julio del 2024

GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591339	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4405-1876	

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo el analizar de manera crítica la Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur. Esta casación trata sobre el despido de una trabajadora bajo la causal de falta grave contemplado en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la LPCL. En base a ello, vamos a estudiar las características de los diferentes supuestos de faltas graves que encontramos en el mencionado inciso. Asimismo, vamos a analizar los diferentes supuestos de despidos contemplados en la legislación peruana y las consecuencias jurídicas de cada una de ellas, como también los alcances del *ius variandi*, el derecho de resistencia y sus implicancias en la relación laboral. Otro punto importante, es respecto a la formalidad exigida por ley en virtud al despido, así se observa de los hechos, que no se cumplieron en el presente caso, ya que en la carta de despido se le añadieron dos (2) causales más que no estaban contemplados en la carta de preaviso vulnerando el derecho de defensa de la trabajadora. Luego, pasaremos a reflexionar los diferentes criterios de los jueces tanto de la primera instancia como de la segunda instancia para compararlo luego con los criterios de los jueces supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lo antes mencionado, nos va permitir concluir que, el despido que sufrió la trabajadora devino en fraudulento.

Palabras clave

Despido fraudulento | *ius variandi* | quebrantamiento de la buena fe | reiterada resistencia | derecho de defensa

ABSTRACT

This report deals with the critical analysis of Labor Cassation No. 8600-2022-Lima Sur. This cassation deals with dismissing a worker under the cause of serious misconduct contemplated in subsection a) of article 25 of the TUO of Legislative Decree No. 728 of the LPCL. Based on this, we will study the characteristics of the different cases of serious offenses that we find in the section above. Likewise, we are going to analyze the different cases of dismissal contemplated in Peruvian legislation and the legal consequences of each of them, as well as the scope of the ius variandi, the right of resistance and its implications in the employment relationship. Another important point is regarding the formality required by law by the dismissal, as can be seen from the facts, which were not met in the present case, since in the dismissal letter two (2) more causes were added than they were not contemplated in the notice letter, violating the worker's right to defense. Then, we will compare the different criteria of the judges of both the first and second instances to compare it with the criteria of the supreme judges of the Supreme Court of Justice of the Republic. The aforementioned will allow us to conclude that the dismissal suffered by the worker became fraudulent.

Keywords

Fraudulent dismissal | ius variandi | breach of good faith | repeated resistance | right of defense

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Justificación de la elección de la resolución	6
1.2 Presentación del caso	7
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Hechos relevantes del caso	11
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	20
3.1 Problema principal	20
3.2 Problemas secundarios	21
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	21
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	21
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	23
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	24
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	45

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<p>Nº. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso</p>	<p>Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur</p>
<p>Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso</p>	<p>Laboral individual, procesal laboral, Constitucional</p>
<p>Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correo electrónico: se adjuntan nuevas funciones asignadas (01/06/2018) 2. Carta notarial: se señala el Memorandum N° RR.HH-040-2018, se señalan las 14 nuevas funciones (06/09/2018). 3. Contestación, por parte de la demandante, carta de sobre las nuevas funciones, demandante alega hostilidad. (11/09/2018). 4. Contestación de carta por parte de la demandada (20/11/2018) 5. Correo hacia la demandante solicitando, bajo sus nuevas funciones, que envíe información, pero no le precisan qué información. (25/09/2018). 6. Correo de la demandante hacia la demandada solicitando habilitación de acceso al SPEED (02/10/2018). 7. Carta de pre aviso de despido (03/10/2018) 8. Carta de despido. (10/10/2018) 9. Sentencia de Primera Instancia. Resolución N° 6 (14/01/2021).

	10.Sentencia de Segunda Instancia. Resolución N° 3 (25/06/2021). 11.Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur (02/05/2023).
Demandante / Denunciante	Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez
Demandado / Denunciado	Club Regatas Lima
Instancia administrativa o jurisdiccional	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República



I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur es de importancia ya que versa sobre las causales del despido, en específico del primer párrafo del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL. Sobre ello, es relevante tener en cuenta las causales de despido que se enmarcan dentro del mencionado artículo:

- 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. (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, p.15).

Cada una de estas causales tiene sus propias características y supuestos de aplicación que tanto la doctrina como la jurisprudencia han analizado, los cuales tomaremos como punto de partida en el presente informe jurídico.

Es importante tener muy claro cuáles son los supuestos de despido que están normados en nuestra legislación. Solo así, se podrá determinar en el presente caso, si se encuentran los hechos correspondientes a fin de señalar si se está ante un despido correcto o, por el contrario, si estamos frente a un despido ilegal. Haremos énfasis en las causales del despido fraudulento.

La presente casación, genera también un espacio de discusión para analizar los alcances del *ius variandi* y, sobre ello, poder determinar si las nuevas funciones que se le imparten a un trabajador se pueden circunscribir como permitidas dentro de un contrato de trabajo, más aún, si consideramos que los criterios de razonabilidad y proporcionalidad deben de ser delimitados de manera objetiva para poder determinar las causales de un despido justo.

Bajo lo antes dicho, consideramos que la presente casación materia de análisis, nos va permitir estudiar los diferentes supuestos de despido que se circunscriben en el párrafo a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la LPCL. Asimismo, también se analizarán los alcances del *ius variandi* como potestad de dirección que tiene el empleador y los límites de la misma. Finalmente, compararemos los diferentes criterios de los jueces de primera y segunda instancia como también la perspectiva de los magistrados supremos de la Corte Suprema de Justicia de la República.

1.2 Presentación del caso

El presente caso trata sobre una trabajadora que laboró por un poco más de 5 (cinco) años para el Club Regatas Lima, siendo su último puesto, el de Asistente contable y de presupuesto.

Mediante correo electrónico, la demandada (Club Regatas Lima), le comunica a la trabajadora, que va a asumir catorce (14) nuevas funciones. Sin embargo, a decir de la trabajadora, conforme al Manual de Organización y Funciones en adelante (MOF) de la demandada, esas nuevas funciones no están contempladas para el cargo de asistente sino de un analista contable cuyo requisito para esté último, es tener el título profesional, en ese sentido, la trabajadora pone en énfasis que ella solo es bachillera. Asimismo, señala que no se ha indicado que vaya a haber alguna retribución económica ni bono por esas nuevas funciones cuando en el área son cinco personas y le conminan las nuevas funciones solo a su persona.

El Club Regatas, mediante carta notarial, exhorta a la trabajadora a cumplir con las nuevas funciones, la trabajadora alega que no ha dejado de cumplir con las tareas de su cargo de acuerdo al MOF. Asimismo, señala que el asunto de las nuevas tareas asignadas no es un tema cerrado, lo cual no es lo mismo que

negarse a cumplir lo dispuesto. En adición solicita le habiliten el sistema SPEED 400¹ para poder llevar a cabo sus funciones habituales.

El empleador, vía carta de preaviso de despido, comunica a la trabajadora que ésta ha cometido falta grave previsto en el párrafo a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, en relación al incumplimiento de las obligaciones que constituye el quiebre de la buena fe laboral.

Días después, mediante carta de despido, el empleador despide la trabajadora por falta grave consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a los órdenes relativos con las labores y que constituyen inobservancia al Reglamento Interno del Trabajo.

Como podemos observar, la demandada en su carta de despido, añade dos (2) causales más a lo contemplado en la carta de preaviso de despido. Sobre el particular, en el presente informe jurídico, se pretende examinar si el despido de la trabajadora se realizó correctamente, o, por el contrario, si sus derechos laborales fueron vulnerados. En adición, nos proponemos examinar si en los argumentos del Tribunal Supremo se obviaron hechos determinantes a considerar para resolver adecuadamente el presente caso.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El presente informe jurídico, analiza el conflicto entre la demandante Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez y, como parte demandada, el Club de Regatas de Lima. La demandante ingresó a laborar al Club Regatas Lima el 01 de agosto del 2013 hasta el 10 de octubre del 2018 prestando sus servicios como empleada, cuyo último cargo que desempeñó fue el de Asistente de Contabilidad y Presupuesto, siendo su última remuneración de S/.2,144.00.

¹ El SPEED 400, es un sistema contable que igual a los sistemas Condat, Siscont, IBS Sistema Bancario, Real System, Abacus Software, Sistema SIV XX1, son utilizados por las profesionales dedicados a la contabilidad.

Mediante correo electrónico con fecha 01 de septiembre del 2018, la demandada informa a la demandante, que asumirá nuevas funciones las cuales se le indican en el correo electrónico mencionado.

Por carta notarial de fecha 06 de septiembre del 2018, la demandada, envía a la demandante el Memorándum N° RRHH-040-2018, en la cual se le detallan las catorce (14) nuevas funciones que estarán a su cargo.

El 11 de septiembre del 2018, la demandante contestó la carta notarial. En ella, manifiesta su desacuerdo respecto a las nuevas funciones asignadas, refiere que su cargo es de Asistente de Contabilidad y que las nuevas funciones son de competencia del cargo de **analista de contabilidad y presupuesto** (énfasis propio), esto según lo establecido en el MOF de la demandada, en la cual se describen las funciones de estos cargos, señala también que entre su actual cargo y el último señalado, el segundo requiere de una mayor especialización que ella no posee. Asimismo, señala la demandante, que uno de los requisitos para el cargo de este último, es contar con el título profesional, título que no tiene ya que ella solo es bachillera. En adición, refiere que las nuevas funciones han sido dadas de manera arbitraria, no habiendo ninguna compensación económica ni beneficios adicionales, y que más bien está enfocado en el tema de hostilidad.

El 20 de septiembre del 2018, la demandada, contesta a la demandante. En ella indica su negativa a tener cualquier tipo de reunión y concluye que las nuevas funciones son de obligatorio cumplimiento.

El 25 de setiembre del 2018, la demandada, mediante correo electrónico, indica a la trabajadora, que, en virtud a las nuevas tareas dadas, en el transcurso de ese mismo día, envíe los anexos de las cuentas 467, 469, 493 y 496 debidamente analizados correspondientes al mes de agosto del 2018. En adición, se le envían más correos pidiendo información, sin embargo, no se le detalla qué tipo de información. A razón de ello, la demandante envía un correo electrónico con fecha 01 de octubre del 2018, en la cual solicita se le precise el tipo de información que necesitan. Del caso, no hay evidencia que la demandada haya respondido el correo mencionado.

El 02 de octubre del 2018, la trabajadora envía un correo solicitando que se le habilite el acceso al sistema SPEED 400 y vuelve a recalcar que el tema de las nuevas funciones no es un tema cerrado, que no es lo mismo a negarse a cumplir lo dispuesto. Asimismo, ese mismo día, responde la carta de fecha 20 de setiembre del 2018 enviada por el empleador, en ella señala hostilidad por parte de su empleador en relación al cambio de funciones y que estos responden a errores propios de la empresa que datan desde el 2003, en adición señala que las nuevas funciones las llevan a cabo cinco (5) personas del área de contabilidad y que ahora, pretenden que solo la demandante realice tales funciones. Finalmente, reiteró la solicitud de su carta inicial que es poder reunirse con la demandada.

El 03 de octubre del 2018, la demandada, mediante carta notarial de preaviso de despido, comunica a la trabajadora, que ante la negativa reiterada de ésta a no cumplir con sus funciones, las que inicialmente se le comunicó mediante Memorándum N° RRHH 040-2018 con fecha 04 de setiembre del 2018 en donde se detalla la distribución de funciones debido a mejoras de los procesos de Contabilidad y Presupuesto, y luego, se le exhorta al cumplimiento de las mismas mediante carta notarial de fecha 20 de setiembre del mismo año. Por ello, se le está iniciando un procedimiento de despido por falta grave contemplado en el inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **referido al incumplimiento que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral** (énfasis propio). En relación al tema de la hostilidad imputada por la demandante, no hay evidencia de respuesta alguna por parte del empleador.

La trabajadora presenta carta de descargo con fecha 09 de octubre del 2018, en ella niega y contradice el contenido de la carta de preaviso de despido. En adición, indica que se considera maltratada al darle tareas que, por su tipo, naturaleza y carga se deberían de resolver de manera integral. Asimismo, que su reclamo ante estas nuevas tareas asignadas, fue dentro del marco legal y sin ningún ánimo de resistirse a sus labores ni a ninguna orden, que la empresa tiene un mal enfoque de su actuar como trabajadora. En adición, señala que

nunca abandonó su puesto de trabajo y sus labores la realizó hasta el momento que fue suspendida, sin embargo, le inhabilitaron el sistema SPEED 400 y ello obstaculizó a cumplir con algunas tareas.

El 10 de octubre del 2018, el empleador, se reafirma en lo manifestado en la carta de preaviso de despido respecto a los cargos imputados. Sin embargo, **agrega dos (2) faltas graves que no fueron señaladas en la carta de preaviso de despido, como son el de reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y que esto constituye inobservancia al reglamento interno de trabajo** (énfasis propio).

2.2 Hechos relevantes del caso

El 23 de noviembre del 2018, la trabajadora entabla una demanda contra su ex empleador ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. En ella, solicita como pretensión principal, la reposición a su puesto de trabajo por haber sufrido un despido fraudulento y, como petición accesoria, una indemnización por los daños causados, más los intereses legales y las costas y costo del proceso.

Sentencia de primera instancia

Mediante la Resolución N° seis, la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, resuelve el caso y declara fundada en parte la pretensión de la demandante bajo los siguientes argumentos:

- a) En referencia a la carta de preaviso de despido y posterior despido:** el Segundo Juzgado Especializado de trabajo, evalúa los argumentos de la demandante y la respuesta de la demandada. Respecto a la carta de preaviso de despido, indica que a la trabajadora se le ha otorgado el plazo que señala la ley para que efectúe sus descargos. En adición, también se le puso de conocimiento a la demandante que, ante la negativa de cumplir con las nuevas funciones, ha cometido falta grave laboral indicada en el literal a) del TUO del D. Leg. 728 de la LPCL. La demandada, sostiene esta imputación en función al Memorándum N° RRHH 040-2018 con fecha 04 de setiembre del 2018 en la cual se le pone de conocimiento a la

extrabajadora la redistribución de sus funciones debido a mejoras de los procesos de áreas de Contabilidad y Presupuesto a la cual pertenece. Seguidamente vía conducto notarial y ante la negativa de ésta a cumplir con las nuevas funciones, se le exhorta al cumplimiento de las mismas.

Respecto al descargo de la carta de preaviso de despido, la trabajadora, niega todas las imputaciones, y refiere ser maltratada y sufrir hostigamiento al querer imputar nuevas funciones que, por su naturaleza, tipo y recargar deberían ser resueltas de manera integral, asimismo, nunca abandonó sus funciones ya que las ha venido realizando de manera formal. Señala además que la empresa, tiene un mal enfoque de su actuar como trabajadora ya que su intención no es incumplir con sus funciones, todo lo contrario, lo ha estado llevando a cabo de manera responsable.

Respecto a la carta de despido, el Segundo Juzgado Especializado advierte que las causales señaladas en ésta fueron ampliadas en comparación a la carta de preaviso de despido. En concreto se le despide a la demandante, por falta grave consistente en **el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y que constituyen inobservancia al reglamento Interno de Trabajo**. Así sobre esto punto, el Segundo Juzgado, advierte que las imputaciones se han efectuado de manera genérica, ya que la demandada, ha tomado como fundamento los reclamos que la ex trabajadora realizó ante la asignación de nuevas funciones. Señala también, que no es suficiente anexar el MOF para asegurar que todas las funciones no fueron cumplidas, más aún si de los hechos se tiene que la demandante cumplió con sus funciones hasta el último día que se le eximió de asistir a su centro de trabajo. Es decir, cumplió actividades como orientar a los usuarios, recibir llamadas de los proveedores, recibir correos electrónicos, sin embargo, debido a la inhabilitación del sistema SPEED 400 obstaculizó algunas de sus labores como son, registro de cobros dobles a los asociados, contabilidad y análisis contratadas por adelanto, devengue de los diferidos, elaboración de cuadro

de ingresos y gastos de restaurant. 1875, análisis de cuenta 469, arqueos de caja según rol, contabilidad y análisis de las cuentas de orden (ingreso de asociados). En adición, continúa el Segundo Juzgado, la demandada, no ha presentado medio de prueba idóneo (que podría haber sido un informe evidenciado del área correspondiente u otro documento que cumpla con dicho objetivo) ya que, se debe de tener en cuenta que un reclamo por más persistente que sea no significa el incumplimiento de las funciones.

b. **Respecto al despido:** El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, trae a colación el artículo 27 de la Constitución, en ella se señala que “conforme a ley todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada frente al despido arbitrario”. En ese sentido, la premisa “protección adecuada” está sujeta al principio de reserva de ley, si bien es cierto que el mencionado artículo no señala en qué términos se debe entender dicha protección adecuada, sí lo hace la doctrina constitucional es así que el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución, mediante STC N° 976-2001-AA/TC (caso Eusebio Llanos) y posteriormente en la STC N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de julio del 2002, siendo que éste último versa sobre el caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica, en ella se ha establecido que la denominada “protección adecuada” se debería de entender bajo dos premisas:

- **Como garantía reparadora de protección al trabajador frente al despido arbitrario:** frente a un despido arbitrio, conforme a ley, se contempla una reparación económica o una indemnización.
- **Como protección resarcitoria o restitutoria contra el despido arbitrario:** implica la restitución del trabajador a su puesto de trabajo como resultado de un acto nulo, lo cual es una garantía constitucional para proteger los derechos fundamentales afectados por el despido arbitrario. Además, si el trabajador lo decide, se ofrece una indemnización como complemento o sustituto.

Asimismo, en la sentencia antes mencionada, se definen los diferentes tipos de despidos como son, el despido nulo, el incausado y el fraudulento, siendo este último de importancia para decidir sobre el presente caso. En esa línea, tenemos lo señalado por la jurisprudencia en los Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC la cual señala que en el **despido fraudulento** al trabajador se le despide con una intención perversa y motivado por el engaño, lo que va en contra de la verdad y lo contemplado en una relación laboral. Además, incluso estamos en este tipo de despido, si se le atribuye al trabajador causales tipificados, pero presentan hechos falsos, inexistentes o imaginarios siendo que viola el principio de tipicidad, o como señala el Exp. N° 628-2001-AA/TC, por la “fabricación de pruebas”.

Ahora bien, en base a lo explicado hasta el momento y analizando la carta de despido de la demandada, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, resalta dos (2) aspectos claramente señalados por la demandada para sustentar que estamos ante un despido fraudulento:

1. En la carta de preaviso de despido, la demandada imputó el incumplimiento de las obligaciones encomendadas de manera genérica. Es decir, la demandada no ha precisado qué funciones dejó de cumplir la demandante.
2. En la carta de despido se ha señalado como causales de despido tanto el incumplimiento de las obligaciones, y se agrega, la reiterada resistencia a las nuevas órdenes de trabajo y la falta del cumplimiento del reglamento interno.

En base a lo hechos narrados previos, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, determina que se está ante una vulneración del derecho de defensa por parte de la demandante, ya que está contestó la carta de preaviso de despido solo en el extremo del incumplimiento de las obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. Asimismo, tanto en la audiencia de juzgamiento de fecha 27 de febrero del 2020, y al momento del juicio en la fase de oralizar la teoría del caso, con

los evidencia probatoria y alegatos, se determinó que la demandante no incumplió sus funciones y que los reclamos que realizó mediante carta fueron sin ánimo de incumplir con sus funciones. Con lo cual, concluye el Segundo Juzgado, que el despido de la demandante deviene en ilegal ya que no hay fundamento alguno que justifique el despido, en consecuencia, se declara que se está ante un despido fraudulento. El Segundo Juzgado, determina que la demandante sea repuesta en el similar puesto de trabajo sin alterar su categoría anterior.

- c. **Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, pérdida de ganancia a causa del despido fraudulento:** ya que se está ante un despido fraudulento, con lo cual hay un perjuicio económico que ha sufrido la demandante por quedar desempleada, es pertinente determinar un monto económico que permita a ésta afrontar las dificultades para su reinserción laboral. El Segundo Juzgado Especializado, en base al V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, con fecha 19 de octubre del 2016, considera que, si se está ante un despido incausado o fraudulento, le asiste al trabajador el derecho a solicitar la reposición a su puesto de trabajo y a solicitar una indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral. El juez también evaluará las pruebas para determinar si hay daño.

Como es evidente, todo despido genera perjuicios económicos ya que se deja de percibir una remuneración, la demandante solicita el pago de una compensación tomando como base la remuneración de S/. 6,491.54 soles que comprende remuneraciones, gratificaciones y CTS devengadas. El Segundo Juzgado Especializado determina el pago de S/6,000.00, a favor de la demandante, por concepto de indemnización de lucro cesante, esto tomando en consideración un criterio jurisprudencial y los detalles específicos del caso en cuestión.

Sentencia de segunda instancia

De fecha 04 de febrero del 2021, la demandante inicia recurso de apelación contra la decisión de primera instancia bajo los siguientes agravios:

- a. No se ha valorado el daño patrimonial que ha sufrido la demandante al privarla de la ganancia por las remuneraciones dejadas de recibir como resultado del despido.
- b. La demandante fue despojada de su trabajo desde octubre del 2018, siendo su última remuneración de S/2,144.00 soles, así con casi tres (3) años de despido la suma no resarce el daño sufrido.
- c. El juez no ha examinado las conclusiones del Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal del 2019 respecto al otorgamiento del daño por lucro cesante.

Por su parte, la demandada, con fecha 08 de febrero del 2021, interpuso recurso de apelación contra la decisión de primera instancia debido a las siguientes razones:

- a. El magistrado no hace un análisis detallado de su respuesta con lo cual, deviene en parcializado, siendo que la trabajadora ha mostrado mala actitud y renuencia a no cumplir con las nuevas funciones, asimismo, no hay actos hostiles, sino más bien oportunidades de crecimiento. Se ha señalado que la trabajadora no tenía las herramientas necesarias para realizar sus tareas, esto es un error por parte del juez ya que la trabajadora no ha probado que esta situación haya ocurrido.
- b. Respecto al lucro cesante, el juez ha incurrido en parcial en favor de la demandante ya que los argumentos de dicha pretensión no fueron postulados en la demanda. Como también, no se ha desarrollado un adecuado fundamento el por qué se le otorga el lucro cesante a la demandante, el juez lo único que ha hecho es una recopilación de la doctrina y la teoría general de responsabilidad, no ha desarrollado la causa del origen del lucro cesante con el daño supuesto ocurrido.

En base a los agravios presentados por ambas partes, la Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Resolución N° Tres, de

fecha 25 de junio del 2021, confirma la sentencia apelada debido a los siguientes motivos:

- a. **Respecto al despido:** La Sala Civil, hace un análisis a profundidad respecto a la causal de despido de la carta de preaviso cuya fecha en el 03 de octubre del 2018, en ella se indica que, debido a la negativa por parte de la trabajadora en negarse a recibir la carta de preaviso, se le hace llegar la misma por conducto notarial. En ella se le pone de conocimiento que, según el literal a) del artículo 25 de la LPCL, **la trabajadora ha cometido falta grave laboral que viola la buena fe laboral**. En consecuencia, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 31 de la LPCL, a partir de la recepción de esta comunicación, se le concede un plazo legal de seis (6) días naturales para que pueda defenderse de los cargos relacionados con las infracciones mencionadas.

Dentro del plazo conforme a ley, la demandante contesta dicha carta indicando maltrato por querer darle nuevas funciones que por su tipo y recarga deberían de resolver de manera conjunta tomándose en cuenta su opinión y recomendaciones para llegar a resultados favorables. Asimismo, expresa que nunca abandonó sus labores dentro de la empresa y que tampoco hizo resistencia a ello.

Posterior a la carta de preaviso, la demandante, cursa carta de despido en base a las imputaciones de falta grave, consistente en el **incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistente a las órdenes relacionadas con las labores y que constituyen inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo**.

En atención a lo detallado, se tiene que se ha cumplido con el procedimiento formal, con la cual la Segunda Sala procede a analizar si la causa de despido está contemplada como justa dentro de nuestro ordenamiento legal, esto conforme a los 23, 24 y 14 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Señala que la carta de preaviso indica el incumplimiento de las obligaciones

encomendadas a la demandante de manera genérica, la demandada aduce la causal de falta grave por la causal a) del artículo 25 del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de LPCL, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, en base a ello, la demandante, hizo sus descargos con fecha 09 de octubre del 2018, en donde rechaza los cargos imputados y señala que no ha dejado de cumplir con sus funciones.

La Sala Civil pone en énfasis que existe una diferencia notoria entre las causales de despido entre la carta de preaviso y la carta de despido, siendo que en la primera a la demandante se le ha imputado el incumplimiento de las obligaciones de trabajo lo que viola la buena fe laboral (es decir de manera genérica). En cambio, en la carta de despido, se le ha adicionado el de incumplimiento a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del reglamento interno. En base a ello, a criterio de la Sala Civil, se ha vulnerado el derecho de defensa de la demandante.

La corte llega a la conclusión de que la demandante fue despedida de manera fraudulenta debido que no resulta suficiente que la demandada haya anexado el MOF para confirmar lo dicho respecto al incumplimiento de todas las funciones por parte de la ex trabajadora, más aún si de los hechos ha quedado demostrado que la demandante trabajó hasta el día que se le eximió de asistir al centro de trabajo. En así que se confirma la Resolución N° 06 de fecha 14 de enero del 2021, en el extremo del despido fraudulento.

- b. **En relación al lucro cesante:** luego de determinar que se está ante un despido fraudulento en perjuicio de la demandante, corresponde amparar la solicitud en el extremo del lucro cesante. Sin embargo, ya que el daño no puede ser probado de manera objetiva al determinar el monto exacto, corresponde dicha decisión al juez de manera razonada, justa y jurisprudencial, en la cual se deben de atender los detalles del caso planteado. Se tiene que la demandante, es una persona de 36 años con buena salud, con experiencia en el campo laboral de la contabilidad y

presupuesto con lo cual se concluye que el monto determinado como lucro cesante, resulta razonable para ya que concuerda con el tiempo estimado para la reinserción laboral.

Sentencia de casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

El Club Regatas Lima presentó un recurso de casación el 12 de julio de 2021 en contra de la Sentencia de segunda instancia, Resolución No 3 del 25 de junio de 2021. Esta resolución confirmó la sentencia de primera instancia y declaró en parte la demanda seguido entre esta y la demandante, Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez, sobre reposición por despido fraudulento.

El 15 de noviembre del 2022, se declaró procedente el recurso de casación que presentó la parte demandada bajo la causal de: Infracción normativa del inciso a) del artículo 25 de la LPCL. La Suprema corte, parte bajo la premisa, de resolver la controversia si la sala superior ha incurrido en la infracción antes mencionada.

- a. **Respecto al despido fraudulento:** a criterio de la Suprema, no se está ante la configuración de despido fraudulento ya que según carta de pre aviso de despido, que cursó la demandada a la demandante, esto en aplicación del inciso a) del artículo 25 del TUO del LPCL, en ella se hace referencia al incumplimiento de obligaciones laborales 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 asignado. Dichas faltas imputadas, a decir de la demandada, no fueron aclaradas por la demandante mediante su contestación a la carta de preaviso de despido, como resultado, se le envió carta de despido el 10 de octubre de 2018, en la que se le reiteró el despido debido a su falta de buena fe laboral.
- b. **En relación a la manera genérica del incumplimiento de las funciones de la demandante:** la Suprema señala que la demandante en su oportunidad, fue debidamente informada sobre las nuevas funciones mediante Memorándum N° RRHH-040-2018, de fecha 04 de setiembre del

2018, asimismo, estas nuevas funciones no eran diametralmente distintas a las funciones descritas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cargo de Asistente de Contabilidad y presupuesto, cargo que ocupó hasta la fecha de despido.

- c. **Respecto a la facultad del *ius variandi* del empleador:** La Suprema puntualiza que, en el presente caso, el empleador tiene la facultad del *ius variandi* y en atribución a ello, lo habilita dentro de su poder de dirección llevar a cabo las acciones que crea pertinente para el desarrollo del funcionamiento laboral dentro del criterio de la razonabilidad.
- d. **No cumplimiento de las funciones encomendadas:** La Suprema finaliza, señalando que se ha demostrado que la demandante se ha negado a obedecer las nuevas órdenes de su empleador las cuales fue debidamente notificada mediante memorándum el 04 de setiembre del 2018, cuya solicitud se reiteró mediante carta notarial de fecha 20 de setiembre del 2018 en la que se le insta al cumplimiento de las funciones, con lo cual, bajo criterio de la Suprema, la negativa de la demandante a cumplir con las nuevas funciones del empleador, resquebrajó la relación laboral. En base a ello, la Suprema colige que no se está ante el supuesto de despido fraudulento ya que de los hechos y análisis del mismo no se configura hechos falsos o inexistentes con lo cual el despido se encuentra justificado.

La decisión final de la Sala Suprema es declarar fundado el recurso de casación presentado por el Club Regatas Lima. En ese sentido, deja sin efecto la sentencia apelada con fecha 14 de enero del 2021.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿Estamos ante un despido correctamente ejecutado y bajo ese precepto, la Corte Suprema resolvió adecuadamente el caso?

3.2 Problemas secundarios

- a. ¿Es posible imputar una falta adicional en la carta de despido que no fue mencionada en la carta de preaviso?
- b. ¿Cuáles son los requisitos de procedencia del despido bajo el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en lo referente al quebrantamiento de la buena fe laboral?
- c. ¿Cuáles son los requisitos de procedencia del despido bajo el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en lo referente a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores?
- d. En el presente caso ¿el empleador ha aplicado de manera correcta el *ius variandi*? ¿Es posible aplicar el derecho de resistencia?
- e. ¿La conducta sancionada se subsume en alguno de los supuestos imputados del literal a) del art. 25 de la LPCL?
- f. En el presente caso ¿frente a qué tipo de despido estamos?
- g. ¿La decisión de la Corte Suprema ha sido acertada? De no ser así, ¿en qué aspectos ha errado?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares al problema principal y secundarios

Existe una clara diferencia entre las causales de falta grave señaladas en la carta de preaviso con la carta final de despido, en mérito del cual, se ha vulnerado el derecho de defensa de la trabajadora. Así, en la carta de preaviso de despido que se cursó a la demandante, se le atribuía el incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y en la carta de despido, se le amplían las causales de despido. En ese sentido, somos de la

opinión que el despido no ha sido correctamente ejecutado. Siendo que lo correcto hubiese sido que la demandada hubiese reiniciado el trámite con una nueva carta de preaviso de despido con la inclusión de las nuevas causales para que la demandante hubiese tenido la oportunidad de defenderse de tales imputaciones de falta grave.

El inciso a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, señala cuatro (4) supuestos de despido completamente diferentes los cuales tienen sus propias características. Así, respecto a los requisitos de procedencia para despedir a un trabajador bajo la causal de quebrantamiento de la buena fe laboral, es necesario que el empleador demuestre de manera objetiva, que el trabajador haya actuado primero, contrario a las establecido en el contrato de trabajo y el reglamento interno de la empresa, segundo, que se haya probado la deslealtad del trabajador causando un daño irreparable en la relación laboral, asimismo, dado que una relación laboral es bidireccional, es indispensable que la buena fe sea requerida en el actuar no solo del trabajador sino también del empleador.

En referencia al despido por la causal de reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, reviste de importancia precisar que dicha causal está contemplada para los casos donde se demuestra que el trabajador, de manera seguida, no acata las órdenes impartidas por su empleador en base a la obligación de cumplir con el contrato de trabajo.

Por otro lado, respecto al poder de dirección del empleador en la figura del *ius variandi*, consideramos que en el presente caso, no se está dentro de la razonabilidad, llegamos a esta conclusión ya que no es razonable que a la trabajadora se le agreguen catorce (14) nuevas funciones más aún si estas están consideradas dentro de otro cargo para el cual la trabajadora no está capacitada ni cumple el requisito de ser titulada. Es necesario precisar que la trabajadora no dejó de cumplir con las funciones estipuladas en su contrato de trabajo y detalladas en el MOF de la empresa para el cargo que se le contrató como es el de Asistente contable y de presupuesto.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

En base a lo descrito en los párrafos anteriores, nuestra postura no es conforme al fallo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur. Arribamos a esta conclusión ya que consideramos que la Suprema no ha considerado lo siguiente:

- a. No ha tomado en consideración la diferencia de causales de despido entre la carta de preaviso y el despido propiamente, tampoco se ha manifestado sobre la vulneración de defensa de la demandada como si lo hace la sentencia de la primera y segunda instancia.
- b. No ha desarrollado las diferencias que existen entre los diferentes supuestos de falta grave contemplados en el inciso a) del artículo 25 del TUO del LPCL.
- c. Respecto al motivo de falta grave en lo referente al incumplimiento de las obligaciones laborales que afecta la buena fe laboral, la Suprema solo ha tomado en consideración las comunicaciones que se mandaron a la demandante respecto a las nuevas funciones, como son el Memorándum N° RRHH-040-2018. Sin embargo, no toma en consideración que de los hechos queda evidenciado que la demandante cumplió con sus funciones hasta el último día que laboró, en adición, también ha quedado evidenciado que por un lado, se pide que cumpla con sus funciones y por el otro, se le pide información por correo electrónico y no se le precisa que información, en adición, se le inhabilita el sistema SPEED 400, sistema necesario para desarrollar cierta parte de sus tareas.
- d) Respecto al *ius variandi*, sus argumentos solo se han basado en la similitud de la descripción de las funciones del cargo de Asistente Contable y Presupuesto y no ha analizado si parte de las nuevas funciones, están contemplada a otro cargo como es el de Analista Contable y Presupuesto. Se limita a señalar que las labores del perfil de asistente de contabilidad y presupuesto no son completamente opuestas a las tareas descritas en el Memorándum N° RRHH-040-2018.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. ¿Es posible imputar una falta adicional en la carta de despido que no fue mencionada en la carta de preaviso?

La formalidad exige que la carta de preaviso de despido cumpla con lo señalado en el artículo 31 del TUO de la LPCL, por este artículo se habilita el despido que verse por la conducta y la capacidad del trabajador siempre y cuando, el empleador otorgue un plazo razonable no menor a seis (6) días naturales para que el trabajador pueda presentar su defensa por escrito por los cargos que se le acusan. La excepción que se señala es por causas que versan por falta grave y evidente en la que al trabajador no le sea factible demostrar su capacidad o corregir su deficiencia en treinta días naturales. El segundo párrafo establece que mientras dure el proceso previo, el empleador puede eximirlo de la obligación de asistir al centro de trabajo siempre que esto no afecte su derecho a la defensa. La exoneración debe formalizarse por escrito.

Respecto a la carta de despido, el artículo 32 del TUO del LPCL, indica que el despido debe ser comunicado por escrito y se debe especificar de manera precisa la causa de despido y la fecha del mismo.

Si el empleado se niega a recibir la carta, se puede enviar por vía notarial o a través del juez de paz, o si no están disponibles, por el oficial de policía. El párrafo segundo indica que el empleador no puede invocar una causa diferente de la que se indica en la carta de despido en el futuro. Las imputaciones de falta señaladas en la carta de preaviso de despido deben ser idénticas a las de la carta de despido. Finalmente, se indica que si el empleador toma conocimiento de otra falta grave en la que incurriera el trabajador y no fue materia de la imputación previa se podrá iniciar el trámite.

Ahora bien, de acuerdo a los dos (2) artículos descritos previamente, se tiene que **es imposible incluir cualquier otra falta en la carta de despido que no haya sido mencionada en la carta de preaviso, ya que esto violaría el derecho de defensa del trabajador**, (énfasis propio) entiéndase que éste

responderá respecto a las faltas que se le precisen en la carta de preaviso de despido.

Sobre el mismo, tal como dice Espinoza (2017) “es evidente que el empleador debe respetar el derecho de defensa, sea cual sea la falta cometida y sea cual sea la sanción que le imponga al trabajador” (p. 10). Como es evidente para este autor, el ejercicio de la potestad sancionadora que la ley otorga al empleador, no puede ser atentatoria de derechos como lo es el derecho de defensa que tiene todo trabajador.

De acuerdo a lo antes analizado, somos de la opinión que, en el presente caso, se ha vulnerado el derecho de defensa de la demandante de acuerdo a la evidencia de los hechos narrados. Así en la carta de preaviso, la demandada imputa una causal prevista como falta grave en el inciso a) del artículo 25 del TUO de la LPCL en lo que se refiere **el incumplimiento que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral**. Sin embargo, en la carta de despido, se amplían las causales de despido por falta grave consistente en **el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y que constituyen inobservancia al reglamento Interno de Trabajo**.

Concluimos indicado que lo correcto hubiese sido que el empleador hubiese reiniciado el trámite con una nueva carta de preaviso de despido con la inclusión de las nuevas causales para que, la demandante, hubiese tenido la oportunidad de defenderse de tales imputaciones de falta grave.

5.2 ¿Cuáles son los requisitos de procedencia del despido bajo el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en lo referente al quebrantamiento de la buena fe laboral?

Partimos el análisis trayendo a colación los requisitos de procedencia de despido del inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la LPCL respecto al quebrantamiento de la buena fe (numeral 5.2 del presente informe jurídico) y la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores (numeral 5.3 del presente informe).

En ese sentido, creemos necesario partir de la explicación con una breve introducción respecto al despido. Así, de acuerdo a ley, para despedir a un trabajador se debe de tener una causa justa, estas causales están contempladas en los artículos 23 y 24 del TUO del D. Leg. N° 728 de la LCPC. Así, el artículo 23 trata sobre las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador, estas deben de versar por: a) la pérdida de la capacidad física o mental o incapacidad para controlar, determinar el desempeño de sus tareas; b) la pobre capacidad del trabajador y el bajo rendimiento de las tareas; c) La renuncia injustificada por parte del trabajador para someterse a revisión médica previamente pactada o establecida por la ley.

Mientras que el artículo 24 hace referencia a las causas justas de despido relacionado a la conducta del trabajador, siendo estas: a) cometer una falta grave; b) ser condenado por delito penal y c) estar inhabilitado para trabajar.

Conforme lo indica el mencionado artículo 24 antes nombrado, el presente informe versa sobre el análisis de la comisión de falta grave, en ese sentido, en los siguientes párrafos se examinará lo relacionado a la buena fe y a la reiterada resistencia a las órdenes de trabajo.

En nuestra legislación, las causales de despido por faltas graves, están reguladas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), esta hace referencia que falta grave es cuando el trabajador no cumple con las obligaciones esenciales derivadas del contrato de una manera que haga imposible la supervivencia de la relación. Asimismo, en el inciso a) del mencionado artículo indica que:

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. (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, p.16)

Ahora bien, dentro del inciso a), están contemplados cuatro (4) supuestos distintos, siendo que, en este punto, vamos a analizar lo relacionado al **incumplimiento de las obligaciones laborales que afecta la buena fe laboral**. En esa línea, vamos a partir del análisis del criterio jurisprudencia para luego proceder con el criterio doctrinario sobre este tema.

La Cas. 419-2014-Ayacucho, trata del despido que sufrió Teresa Roca Fernández quien era la encargada de la caja registradora de la Caja de Ahorro y Crédito de Ica Sociedad Anónima. Este despido se debió a que la trabajadora incumplió sus deberes al trabajo al no seguir el procedimiento indicado por su empleador cuando se está en el supuesto de falta de dinero. Sobre este hecho, la Corte Suprema hace su análisis observando el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, trae a colación que, según las normas internas de la Caja, la faltas como la cometida por la trabajadora no están contempladas como despido sino más bien son pasibles de una suspensión. Sin embargo, como quiera que la trabajadora subsanó el error que cometió en atención al perjuicio económico del empleador, el despido deviene en nulo y por lo tanto la falta no sido tal.

En relación a la Casación Laboral N° 10397-2018-Del Santa, en el considerando décimo primero, se indica que, para la tipificación por falta grave, bajo la causal antes mencionada, el incumplimiento de la obligación no es suficiente. Es decir, es necesario que se rompa la confianza que se ha depositado en el trabajo, con lo cual, se anulan las expectativas sobre su desempeño, por ello, la relación de trabajo vuelve insostenible.

Bajo este supuesto, lo que califica como acto perjudicial es el comportamiento del trabajador lo que da como resultado la sanción. Es decir, bajo este precepto, es irrelevante que la vulneración del trabajador ocasione algún menoscabo al empleador.

Por su parte la Casación Laboral N° 19461-2019-Lima, en el considerando quinto, hace mención a la relación de confianza que debe existir entre el empleador y el trabajador como deberes recíprocos de la colaboración y confianza que deberá existir en una relación laboral. En ese sentido, lo que se espera es el cumplimiento de los señalado en el contrato de trabajo, en ese marco, se espera que, por parte del trabajador, ponga su fuerza de trabajo a disposición y el empleador que cumpla con las obligaciones laborales que se derivan del acto jurídico.

En esa misma línea señala Arce (2088), que “el deber de buena fe es bidireccional, es decir, debe ser acatado y respetado por el trabajador y empleador” (p. 497). Como se puede observar, para este autor la exigencia de buena fe es en mérito a la celebración de un contrato laboral firmada por ambas partes. Así, siguiendo con la mencionada Cas. Lab. 19461-2019-Lima, en su fundamento sexto, precisamente hace mención a las obligaciones pactadas dentro del marco de la relación laboral, se destaca el acuerdo celebrado en el contrato de trabajo, como también las disposiciones normativas que la regulen.

De acuerdo a Gajardo citando a Conde (2010) “la buena fe profundiza en el contrato de trabajo y en la relación que se establece debido a este hecho entre las partes; pretende proteger la confianza generada en relación con el acuerdo contractual” (p. 17). Es decir, la buena fe es la confianza que ambas partes pactan de mutuo acuerdo en cumplir las cláusulas del contrato de trabajo, esto no solo bajo el precepto del cumplimiento de las leyes laborales que emanan de ella, sino también, tal como señala Plá Rodríguez (2000) el de “realmente cumplir con su deber, y que supone la posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar” (p. 70-71). Por ello, siguiendo con el mismo autor “para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas

relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe” (1980, p. 309). Así, para los autores mencionados, la buena fe no contempla solo el actuar del trabajador sino también, la buena fe es exigida también al empleador, en ese sentido, la obligatoriedad que emana de la relación laboral de mantener una buena relación laboral es para ambas partes.

Según Irureta (2011) citando a Díez-Picazo “la buena fe admite una doble clasificación en buena fe subjetiva y buena fe objetiva” (p. 140). Siendo que la buena fe subjetiva versa sobre una perspectiva más bien psicológica, dentro de la persona. Es decir, el contratante cree estar realizando una conducta correcta. Respecto a la buena fe objetiva, siguiendo con Irureta “se pone el acento en el comportamiento externo del sujeto contratante” (2011, Irureta, p. 140). Al respecto, somos de la opinión que se puede considerar como buena fe objetiva la exteriorización de la buena fe subjetiva. Es decir, es la forma de actuar del trabajador respecto a llevar a cabo las responsabilidades laborales por las cuales se le contrató. En esta misma línea argumentativa tenemos lo resuelto en la Casación N° 1052-97-Lima del 02 de julio de 1999, en ella tenemos que el considerando quinto y sexto precisan que el quebrantamiento de buena fe laboral se traduce cuando se rompe la lealtad, fidelidad y diligencia. En esta casación, la falta que se le imputó al demandante fue debido al soborno que éste pidió a un proveedor con el fin de favorecerlo ante la empresa.

Por todo lo anterior, somos de la opinión que el quebrantamiento de la buena fe laboral supone romper con la premisa del cumplimiento de las obligaciones del contrato laboral tanto por el trabajador como por el empleador. En adición, el no cumplimiento también incluye, por parte del trabajador, actuar de mala fe con el fin de buscar un beneficio propio de manera ilícita como, por ejemplo, vender información a la competencia, apropiarse del dinero de la empresa mediante el soborno u otra figura similar, como también, actuar de manera dolosa con el fin de causar daño económico a la empresa. Por el lado del empleador, buscar su propio beneficio sin atender a los derechos laborales del trabajador, solo como un ejemplo, el agregar funciones que no están contempladas en su contrato.

5.3. ¿Cuáles son los requisitos de procedencia del despido bajo el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en lo referente a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores?

Otro supuesto contemplado como falta grave, es el que se encuentra inmerso dentro del mismo inciso a) del artículo 25 del del D. S. 003-97-TR, es el de reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores. Estamos ante el caso que el trabajador se niega cumplir de manera intencional y recurrente con el deber de obediencia con las labores dadas por el empleador.

Sobre el mencionado artículo 25, en su inciso a) se tiene que la “reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores” se configura como falta grave. Asimismo, a decir de Torres D. (2019) en la legislación peruana “no hay una norma que sustente la licitud de una orden empresarial, pero pensamos que en la práctica no puede admitirse órdenes irregulares” (p. 31). En adición, Arce (2013) indica que se debe entender que el artículo 25, inc. a) hace referencia solo a las órdenes lícitas, es decir, cuyo límite es el propio contrato de trabajo, con lo cual, no es posible considerar como falta grave aquella orden que deviene en abusiva por parte del empresario (p. 483). Es decir, para los autores citados, la orden de cumplimiento por parte del empleador tiene que ser lícita y no abusiva siendo el límite lo contemplado en el contrato de trabajo.

De acuerdo a Toyama (2009), para proceder al despido por reiterada resistencia a las órdenes “se tiene que la falta grave meritoria de despido siempre que previamente se hayan aplicado sanciones como los conocidos apercibimientos y suspensiones” (p.128). Siendo que reiterada resistencia es el no cumplimiento de manera sucesiva por parte del trabajador, en adición, siguiendo con el mismo autor, para determinar la gravedad ante dicha reiteración a las órdenes “deberá de documentarse tanto las órdenes, requerimientos y llamadas de atención realizadas al trabajador y previo a ello, debe tratarse de órdenes claras y concretas” (p. 139). Es evidente que, bajo este supuesto, no se atiende la ambigüedad de las órdenes ni las obstaculizaciones como, por ejemplo, no dar

las herramientas y/o facilidades al trabajador para realizar las órdenes impartidas por el empleador.

A nivel jurisprudencial la Casación Laboral N° 9387-2014-Lima Norte de fecha 21 de julio del 2016 que versa sobre el incumplimiento al deber de obediencia, en su considerando décimo, señala que el despido solo aplica de manera legal en los supuestos que exista una causa justa regulada mediante el artículo 25 de la LPCL.

En consecuencia, creemos que el despido por la causal de reiterada resistencia se tendría que circunscribir para los casos donde el trabajador no cumple los mandatos lícitos del empleador aun cuando éste las haya solicitado de manera reiterada. Ahora bien, con el fin de analizar más profundamente la causal de resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, en el siguiente punto vamos a desarrollar los alcances del *ius variandi* y en qué casos el trabajador puede aplicar el derecho de resistencia.

5.4. En el presente caso ¿el empleador ha ejecutado de manera correcta el *ius variandi*? ¿Es posible aplicar el derecho de resistencia?

Es bien cierto, que mediante el artículo 9 del TUO de la LPCL, el empleador está facultado para ejercer cambios por su poder de dirección, se señala en el mencionado artículo que el empleador dirige los servicios del trabajador bajo su subordinación. El empleador tiene la autoridad para regular las tareas y dar las instrucciones necesarias para su ejecución, así como sancionar disciplinariamente cualquier violación o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, siempre y cuando esto sea razonable. En esa misma línea, dentro de los límites razonables y teniendo en cuenta las necesidades del puesto de trabajo, el empleador tiene la facultad de adoptar cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo siempre y cuando se esté dentro del marco del criterio de razonabilidad.

En base al mencionado artículo, la ley faculta al trabajador a hacer modificaciones de manera unilateral conocida también como *ius variandi*, en esa

línea Toyama señala que “mediante el poder de dirección con el que cuenta el empleador, éste posee la facultad de dirigir la actividad (...), es decir, el empleador puede ordenar la actividad laboral para cumplir con las finalidades de su organización” (2021, p. 786-787). Sobre lo manifestado por Toyama creemos pertinente indicar que el poder de dirección no es ilimitado, con lo cual la expresión “para cumplir con las finalidades de su organización” para no ser catalogada como abusiva, el empleador tendría que demostrar que es razonable.

El poder de dirección que emana del artículo antes mencionado, Arce (2013) señala que “regula y limita el *ius variandi* normal o habitual, mas no alcanza a regular el *ius variandi* sustancial o esencial” (p. 471). En este escenario, siguiendo con el mismo autor, respecto al *ius variandi* normal no habría ningún problema ya que la frontera lo marca el propio contrato de trabajo, sin embargo, continuando con Arce “el *ius variandi* sustancial o esencial no tiene fundamento jurídico alguno, se tiene que concluir por fuerza que todo uso de éste por parte del empresario resulta ilícito” (p. 472). Entonces, para este autor, los cambios sustanciales o esenciales que emanan de un contrato de trabajo, no pueden ser cambiados de manera unilateral por el empleador, ya que, si fuera ese el caso, estaríamos ante un nuevo contrato con funciones distintas al contrato laboral primigenio, criterio con el cual compartimos.

Por su parte Boza, en atención a identificar a las dos formas de *ius variandi* señalados en el párrafo anterior, señala que va depender en “identificarlos dependiendo de la naturaleza o de la importancia que tengan las condiciones de trabajo en la prestación debido por el trabajador” (p. 709). El autor señala que para marcar los alcances del *ius variandi* no basta con lo señalado en artículo 9 de la LPCL, sino es necesario hacer un análisis global donde se tenga en cuenta elementos esenciales de “la prestación del trabajo como son la contraprestación por los servicios que se brinda; el tiempo dedicado a realizar; el lugar en el que se ejecutan; y la función desempeñada por el trabajador” (Boza, 2021, p. 709). Entonces, siguiendo la línea de Boza, cuando se está ante un escenario de cambios sustanciales de la relación laboral, se está bajo el denominado *ius variandi* extraordinario o no habitual, donde el rigor de demostrar que dichos

cambios no representan un cambio irrazonable por parte del empleador, en detrimento del trabajador, merecen un análisis a fondo de los “elementos esenciales” como los denomina Boza.

En la línea jurisprudencial se tiene que en la Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco de fecha 11 de julio del 2017, en el considerando sétimo y octavo hacen el análisis de la subordinación y el *ius variandi* respectivamente. En virtud a ello, en el considerando sétimo, la corte señala que, en mérito a la subordinación como un rasgo distintivo de la relación laboral, el trabajador brinda su actividad al empleador y le otorga la autoridad para supervisarlos. Sin embargo, en el considerando octavo, segundo párrafo, señala que las decisiones del empleador respecto a las condiciones laborales del trabajador, deben basarse de cara en el factor humano y las circunstancias apremiantes que lo afectan dentro de su entorno familiar, con énfasis en la salud tanto del trabajador como de su familia. Por lo tanto, esta facultad no es absoluta y debe sujetarse a los principios constitucionales.

En atención a la interpretación de esta casación, la potestad del empleador bajo su poder de dirección, no es absoluta. Es necesario tomar en consideración los factores relacionados que van a afectar directamente al trabajador, criterio con el cual estamos plenamente de acuerdo.

Asimismo, en la Casación N° 853-99-La Libertad de fecha 22 de agosto del 2000, en el considerando cuarto señala que la razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo son los límites al ejercicio del *ius variandi*, sin los cuales la variación se convierte en arbitraria o dañina para el trabajador. Así, bajo interpretación de esta sala, la razonabilidad y la necesidad del centro de trabajo son requisitos necesarios para determinar cómo lícito el *ius variandi*. Sin embargo, traigo a colación que incluso se deberían de determinar parámetros más objetivos respecto a la expresión “necesidades del centro de trabajo”, nos explicamos, pongámonos en el supuesto de un centro laboral que por necesidad tiene un incremento de demanda laboral, por decisión gerencial, se decide no contratar a ningún personal extra, sino más bien, repartir la carga extra de trabajo en los trabajadores actuales, evidentemente estamos ante una necesidad del

centro de trabajo, sin embargo, somos de la opinión que para que sea lícita el *ius variandi* en ese caso, el empleador tiene que demostrar objetivamente que no se va a contratar a un nuevo personal solo en los siguientes supuestos: a) la carga laboral es tan volátil y mínima que no justifica la contrata de un nuevo personal o, b) la contabilidad de la empresa reporta pérdidas económica que justifica el reparto de la nueva carga laboral entre los trabajadores actuales.

Respecto al derecho de resistencia, De Lama citando a González de Patto (2015) señala que “este derecho implica la facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comportan grave riesgo o impliquen abuso de derecho, que afecten a derechos inviolables del trabajador o coarten el libre desarrollo de su personalidad” (p. 16). Sin embargo, tal como señala Arce (2015) “el derecho de resistencia (*ius resistentiae*), no está regulada en nuestra legislación, con lo cual el trabajador está obligado a cumplir las órdenes hasta que el juez o un funcionario de la administración declaren expresamente su ilicitud” (p 482). Importante traer a colación de acuerdo a De Lama (2015) “que el ejercicio del *ius resistentiae* requiere necesariamente de una práctica desmedida del poder de dirección” (p. 22).

Ahora bien, en atención a dar respuesta a la pregunta de este numeral, llegamos a la conclusión que el empleador no ha aplicado de manera correcta el *ius variandi* ya que, a nuestro entender, agregar catorce (14) nuevas funciones a la labor de una trabajadora exceden la razonabilidad exigida por la ley, más aún si de los hechos se tiene que el empleador no ha alegado debida justificación objetiva que amerite dicho incremento de carga laboral, como podría haber sido por ejemplo, que el empleador esté atravesando un periodo económico negativo que le imposibilite el contratar más personal, del caso no se desprende este escenario. El empleador solo se ha justificado indicando que actúa en mérito a la potestad de dirección que le asiste el *ius variandi*.

Respeto al derecho de resistencia, se tiene que la trabajadora no la ejerció, sin embargo, se tiene de los hechos que, mediante correo electrónico, señala no estar de acuerdo con el agregado de las nuevas funciones a su cargo, en adición solicita una reunión con el empleador para tratar el tema de manera integral.

Finamente, acotamos que la trabajadora no dejó de cumplir con las funciones señaladas para su cargo.

5.5. ¿La conducta sancionada se subsume en alguno de los supuestos imputados del literal a) del art. 25 de la LPCL?

Hay que tener en cuenta que el inciso a) del artículo 25 de la LPCL se señalan cuatro supuestos de falta grave, tenemos: a) el no cumplir con las obligaciones de trabajo que daña la buena fe laboral; b) la reiterada resistencia a cumplir con las órdenes en relación con el trabajo; c) la continua paralización intempestiva de las labores y d) el no cumplimiento del Reglamento Interno del Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, que han sido aprobados o emitidos por la autoridad competente y son considerados graves.

Ahora bien, de acuerdo al análisis del presente informe jurídico corresponde atender y dar respuesta si los hechos se subsumen dentro del inciso a) del artículo 25 antes nombrado solo en el extremo como primer punto, el del incumplimiento a las obligaciones del trabajo que daña la buena fe laboral y como segundo punto, la reiterada resistencia a cumplir con las órdenes en relación al trabajo.

Respecto al primer punto, mediante carta de preaviso, el empleador informa a la trabajadora que viene en curso un despido por la causal de el incumplimiento a las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. La empresa llega a esa conclusión debido al reclamo por escrito que hizo la trabajadora sobre la imputación de las nuevas funciones. En adición, de los hechos se tiene que, previo a la carta de preaviso, la empresa mandó un memorándum a la trabajadora que posteriormente con el mismo contenido, se le mandó por conducto notarial, en ella se le exhorta de manera reiterada a cumplir con ellas.

Como se puede observar la imputación de la falta grave se hace de manera general, es decir, no se detallan cuáles son las obligaciones que se supone la trabajadora ha dejado cumplir. La empresa le brinda a la trabajadora el tiempo señalado por ley para que ésta pueda contestar las imputaciones materia de la

carta de preaviso. En dicha carta de contestación, la trabajadora indica de manera resumida, respecto a las funciones, que ella no dejó de cumplir con las tareas asignadas, siguió llevando a cabo varias labores propias de su cargo, sin embargo, le inhabilitaron el sistema SPEDD 400 y esto obstaculizó el cumplimiento de algunas tareas.

Ahora bien, en relación a lo alegado por la empresa en el sentido de la causal del quebrantamiento de la buena fe (carta de preaviso), debemos que tomar en cuenta lo dicho por la jurisprudencia, en el sentido que para estar dentro de este supuesto y que el despido se pueda contemplar como lícito, se tiene que romper la confianza que haga insostenible la relación laboral. Con lo cual, somos de la opinión que los hechos narrados tanto por la primera sentencia como por la segunda no se subsumen dentro de esta causal. Es decir, la demandada no podría alegar que se ha visto perjudicada ya que de los hechos se tiene que la demandante no ha actuado de mala fe con el fin de causar perjuicio a la demandada, sino que sus reclamos vía carta, fueron realizados por su sentir de maltrato laboral, ya que, bajo su consideración, las nuevas funciones acarreaban una mayor especialización que ella no tenía aunado a las responsabilidades propias de las nuevas funciones.

En relación al argumento que pretende desmerecer el reclamo de la demandante en el sentido que está nunca pidió capacitaciones para las nuevas funciones, consideramos que carecen de fundamento, esto bajo el criterio de la razonabilidad, ya que como es evidente, todo empleador que busque que sus trabajadores asuman con eficacia nuevas funciones debe brindar las capacitaciones que sean necesarias acordes a ellas.

En relación al segundo punto de la reiterada resistencia de las órdenes relacionadas con las labores, se tiene que el empleador no ha detallado qué órdenes ha dejado de cumplir la trabajadora, máxime si en la carta de contestación de la carta de preaviso, la trabajadora ha detallado todas las funciones que estuvo realizando hasta el día que la suspendieron en sus labores. Asimismo, se evidencia que a la trabajadora le inhabilitaron el sistema SPEED 400 con lo cual no pudo cumplir con ciertas labores. Entonces, somos de la

opinión que, para imputar una falta grave con consecuente despido, el empleador debió detallar qué funciones ha dejado de cumplir la trabajadora, así como también, dejar evidencia que, por parte del empleador, se ha llevado a cabo todo lo necesario para que la trabajadora pueda cumplir de sus funciones sin ninguna traba y dándole el acceso al programa indispensable para realizar sus labores.

En merito a todo lo dicho, concluimos que la conducta imputada a la trabajadora no se subsume dentro de las causales contempladas en el inciso a) del artículo 25 del TUO de la LPCL en relación al quebrantamiento de la buena fe ni a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.

5.6. En el presente caso, ¿frente a qué tipo de despido estamos?

Respecto al despido fraudulento que alega la parte demandante, de manera previa, vamos a partir señalando los tipos de despidos se contempla en nuestra legislación.

El despido puede tener causa o ser incausado, Ahora, según el artículo 23 y 24 del TUO del D. Leg. N° 728, LPCL, el primer artículo regula las causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador, como la disminución del desempeño físico y mental, el rendimiento deficiente y la negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen médico previamente acordado o establecido por ley.

Las causas justas de despido relacionados con el comportamiento del trabajador se describen en el artículo 24, como la comisión de una falta grave, la condena por delito doloso y la incapacidad del trabajador.

Se considera a un despido como **arbitrario** cuando calza en el supuesto del artículo 34 del TUO de la LPCL, estamos ante un despido que no se ha alegado causa o no es posible demostrarlo en juicio, este supuesto tiene como única consecuencia legal el pago de una indemnización regulada en el artículo 38 de la LPCL. Sobre este punto, el profesor Blancas nos aclara más el panorama cuando nos explica que “este tipo de despido engloba varias formas distintas, a

saber (i) el despido de hecho, no hay expresa causa y sin comunicación al trabajador; (ii) el despido notificado, pero sin expresión de causa”. (2002; p 117-118). En este sentido, se tiene que este tipo de despido es completamente discrecional del empleador y atentatorio al principio de causalidad del procedimiento del despido, de ahí que viene en el resarcimiento económico al trabajador que fue víctima de este tipo de despido.

Un despido es ***nulo*** de acuerdo al artículo 29 del TUO de la LPCL, cuando el despido tenga por motivo pertenecer o participar en un sindicato; postularse o ser convocado como candidato sindical o representante de los trabajadores para actuar en calidad de dicha representación ante las instancias judiciales contra el empleador, asimismo, si se es víctima de discriminación sea por sexo, raza, religión, opinión o idioma y, finalmente, en los casos del embarazo si este ocurriera dentro los noventa (90) días posteriores al parto o en cualquier momento durante el periodo de gestación. El efecto legal ante este tipo de despido es la reposición del trabajador a su puesto de trabajo o a uno de igual categoría, asimismo, el artículo 40 del TUO del LPCL señala que el juez ordenará que se paguen el salario dejado de percibir desde la fecha que ocurrió el acto lesivo.

Ahora, sobre la carga de la prueba asociada con este tipo de despido, según el numeral 23.1 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) indica que esta corresponde a la persona que afirma los hechos que sustenta su afirmación, con lo cual, se entiende que la carga de prueba corresponde al trabajador, en esa misma línea tal como señala Toyama y Neyra (2016) “la forma de acreditar un despido nulo es una de las etapas más complejas para sustentar en un proceso y eso se debe muchas veces que las pruebas no se encuentran documentadas” (p. 234). Sin embargo, el considerando sétimo de la Cas. Lab. N° 20352-2015-Lima Norte de fecha 10 de noviembre del 2016, atendiendo a la complejidad de la carga por parte del trabajador, es completamente válido cuando se presenta la existencia de prueba razonable que aporten certeza sobre la posibilidad de un supuesto daño o vulneración de derecho esenciales..

El Tribunal Constitucional mediante las sentencias ha incorporado el despido **incausado** y el despido fraudulento. En esa línea se considera un despido como incausado cuando se despide a un trabajador ya sea de forma verbal o escrita sin expresar causa alguna derivada de la conducta del trabajador que lo justifique como tal. Indica el Tribunal Constitucional que esta modalidad es en base a la sentencia con fecha del 11 de julio del 2002 (caso Telefónica) en el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, esto a efectos de garantizar la plenitud del artículo 22 de la Constitución y otros artículos relacionados. Siendo la consecuencia jurídica la reposición. Sobre este punto corresponde hacer una aclaración respecto a la diferencia entre el despido arbitrario y el despido incausado, respecto al primero, como se indicó previamente, según el artículo 34 del LPCL el trabajador que sufre este tipo de despido, lo único que puede pedir el trabajador es una compensación económica como indemnización, el cálculo respecto al monto del mismo está contemplado en el artículo 38 de la misma LPCL, en este caso no se contempla la reposición como sí es posible en el despido incausado.

El despido **fraudulento** ha sido incorporado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Así, en el Expediente 976-2001-AA/TC (caso que tuvo como partes a Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú). A decir del Tribunal Constitucional se está ante este supuesto cuando se despide al trabajador con un ánimo malvado y motivado por el engaño, lo que va en contra de la verdad y la justicia en las relaciones laborales, incluso si se siguen los cánones procedimentales e imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Asimismo, cuando se le imputa una falta no contemplada legalmente, violando el principio de tipicidad, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en los casos de los Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se termina la relación laboral con un vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o se produce la “fabricación de pruebas”.

Sobre ello, Sanguinetti (2007) sobre el despido fraudulento opina “lo que caracteriza a esta hipótesis (...) es que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación” (p. 4).

Así, bajo la opinión de este autor, la formalidad utilizada por el empleador para despedir bajo esta causal, no se ajusta a la realidad, hay un ánimo de torcer la realidad para justificarlo.

En esa misma línea, la sentencia del Exp. 22793-2017-0-1801-jr-la-13 de fecha 05 de enero del 2021, en el literal d) del fundamento vigésimo sétimo respecto a la fabricación de pruebas hace referencia las pruebas que respaldan la acusación de un delito grave son inexactas o adulteradas. Bajo este supuesto para el despido sea correctamente ejecutada “las faltas imputadas al trabajador deben estar formuladas de manera clara, con precisión de las pruebas (...), ello con el objeto de determinar si el despido es contrario a la verdad (...) o es producto de una fabricación de pruebas” (Casación Lab. N° 1099-2015-Lima Norte). Como se puede observar, la línea jurisprudencial señala que las causales de despido deben de ser explicados de manera muy claras y objetivamente, es decir, deben de reflejar la realidad de los hechos sin ánimo de alterar la veracidad de las mismas.

Ahora bien, yéndonos al caso en concreto, bajo los hechos descritos tanto por la parte demandante como por la demandada, consideramos que estamos bajo el supuesto de despido fraudulento por “fabricación de pruebas”, llegamos a esta hipótesis por lo siguiente:

- a. La parte demandada despidió a la demandante por las imputaciones de falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 24 del TUO de la LPCL, esto es por incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y que constituyen incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo. Sin embargo, tomamos en consideración que la demandada, no ha demostrado que la trabajadora haya actuado de mala fe, ni que ésta se haya resistido a cumplir con las labores propias de su cargo, todo lo contrario, siguió trabajando hasta el día que se exceptuó de asistir al centro de trabajo. Así de una lectura literal de la carta de despido lleva a entender al lector que la demandante no ha cumplido con ninguna de sus funciones, llevando a error ya que se podría entender que

la trabajadora se ha resistido a cumplir con las funciones que emanan de su contrato de trabajo, con lo cual consideramos que la falta no se ajusta a los hechos narrados en el presente caso.

- b. Asimismo, se desprende que la demandante sufrió la inhabilitación del sistema necesario para cumplir con el resto de sus labores (sistema SPEED 400). Sumado a ello, se tiene que una vez que le fueron asignadas las nuevas funciones a la demandante, se le envió un correo indicando que, en el transcurso de ese mismo día, envíe los anexos de las cuentas 467, 469, 493 y 496 debidamente analizados correspondientes al mes de agosto del 2018, también se le envían más correos pidiendo información, sin embargo, **no se le detalla qué tipo de información** (énfasis propio). A razón de ello, la demandante envía un correo electrónico, con fecha 01 de octubre del 2018 pidiendo que se le informe sobre el mismo. De los hechos narrados no hay evidencia que la demandada haya precisado qué información era la que requería.

Por lo antes descrito, somos de la opinión que la demandada (El Club Regatas) ha incurrido en fabricación de pruebas en contra de la demandante, decimos esto por lo siguiente: primero, se pretende dejar en evidencia que la demandante no ha cumplido con ninguna de sus funciones, siendo esto contrario a la verdad de los hechos tal cuál como lo hemos puesto en evidencia en puntos detallados de manera previa. Segundo, se le pide información a la demandante por correo electrónico y no se le precisa que información. De un lado, se le pide que cumpla con las nuevas funciones y, por otro lado, se le inhabita el sistema SPEED 400 que según lo indicado por la demandante era fundamental para cumplir con sus labores. En concreto, consideramos que con este argumento la pretensión de la parte demandada es hacer ver que la demandante ejercía una resistencia al cumplimiento de las funciones encargadas, sin embargo, como ha quedado evidenciado no se le brindaba las condiciones de trabajo, siendo los argumentos esgrimidos por la parte demandada no ajustarse a la verdad.

5.7. ¿Ha sido correcta la decisión de la Corte Suprema? De no ser así, ¿en qué aspectos ha errado?

La Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N° 8600-2022-Lima Sur, de fecha 12 de julio del 2021 declara Fundada el recurso de casación interpuesta por la demandada, Club de Regatas de Lima, con la cual Casaron la sentencia de visa contenida en Resolución de fecha 25 de junio del 2021 y reformándola la declararon Infundada sobre el procedimiento llevado a cabo por la demandante Lourdes Elizabeth Presentación Sánchez en relación a la reposición por despido fraudulento y otros con los siguiente argumentos:

- a. A criterio de la Suprema, no se está ante la configuración de despido fraudulento ya que, según carta de preaviso de despido, que cursó la demandada a la demandante, esto en aplicación del inciso a) del artículo 25 del TUO de la LPCL, esta se hace en referencia al incumplimiento de 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. Continua la Suprema he indica que las faltas imputadas, no fueron aclaradas por la demandante mediante su contestación a la carta de pre aviso de despido, con lo cual, se le cursó la carta de despido con fecha 10 de octubre del 2018 donde se le recalcó el despido por el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Ahora bien, bajo nuestra consideración, no estamos de acuerdo con lo mencionado por la Suprema, decimos esto ya que consideramos que la Suprema solo ha tomado en consideración las comunicaciones que se mandó a la demandante respecto a las nuevas funciones, como son el Memorándum N° RRHH-040-2018 y la respuesta de la demandante manifestando su disconformidad ante las nuevas funciones encomendadas. Sin embargo, no ha tomado en consideración que de los hechos queda evidenciado que la demandante cumplió con sus funciones hasta el último día que laboró, en adición, también ha quedado evidenciado que por un lado se pide que cumpla con sus funciones y por el otro, mediante correo electrónico se le solicita información, sin embargo, no se

le precisa qué información y sobre todo, se le inhabilita el sistema SPEED 400, sistema necesario para desarrollar cierta parte de sus tareas. Con lo cual consideramos que estamos ante el supuesto de despido fraudulento por fabricación de pruebas.

- b. En relación a la manera genérica del incumplimiento de sus funciones de la demandante, que se hace en la carta de preaviso de despido, la Suprema señala que la demandante en su oportunidad, fue debidamente informada sobre las nuevas funciones mediante Memorándum N° RRHH-040-2018, de fecha 04 de setiembre del 2018, asimismo, estas nuevas funciones no eran diametralmente distintas a las funciones descritas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cargo de Asistente de Contabilidad y presupuesto, cargo que ocupó hasta la fecha de despido. Sobre lo analizado por la Suprema en este punto, consideramos que ha obviado tomar en cuenta la diferencia de causales de despido entre la carta de preaviso y el despido propiamente. Para la Suprema ha sido suficiente que la causal de quebrantamiento de buena fe laboral estipulada en la carta de preaviso, se haya mantenido en la carta de despido, criterio con el cual, estamos completamente en desacuerdo ya que la formalidad exigida por ley indica actuar de manera distinta, más aún que tampoco se ha manifestado sobre la vulneración de defensa de la demandada como si lo hace la sentencia de la primera y segunda instancia.
- c) La Suprema puntualiza que, en el contexto del presente caso, el empleador tiene la facultad del *ius variandi* y en atribución a ello, lo habilita dentro de su poder de dirección llevar a cabo las acciones que crea pertinente para el desarrollo del funcionamiento laboral dentro del criterio de la razonabilidad. Sin embargo, sus argumentos sobre esto punto, solo se han basado en afirmar que la similitud de la descripción de las funciones del cargo de Asistente Contable y Presupuesto y no ha analizado si parte de las nuevas funciones, están contemplada a otro cargo como es el de Analista Contable y Presupuesto y que la trabajadora no cuenta con la capacitación necesaria para las nuevas funciones y tampoco cumple con el

requisito del grado académico como es contar con el título profesional. Es criticable que la Suprema se limite a argumentar que las labores del perfil de asistente de contabilidad y presupuesto no son diametralmente opuestas a las funciones descritas en el Memorándum N° RRHH-040-2018. En adición, también es criticable que no se haya manifestado sobre la razonabilidad del poder de dirección del empleador, agregar catorce (14) nuevas funciones, no resulta razonable a todas luces. Por todo lo antes dicho llegamos a la conclusión que la Suprema no ha resuelto adecuadamente el presente caso materia de este informe jurídico.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- a) La buena fe en una relación laboral, exige que las partes actúen de manera leal, diligente, en mérito a la ejecución de las deberes y obligaciones pactados en el contrato laboral respetando las normas vigentes y los derechos laborales. Es decir, actuar sin ánimo de causar perjuicio a ninguna de las partes. El quebrantamiento de esta buena fe, como causal de falta grave para proceder con el despido, tiene que cumplir supuestos que han sido analizados tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.
- b) El despido bajo la causal de la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, debe de circunscribirse para casos donde el trabajador se resiste a realizar las obligaciones que emanan del contrato de trabajo. Es decir, cuando de manera alevosa y completamente negligente, el trabajador no cumple con sus funciones estipuladas en el contrato de trabajo.
- c) La potestad de dirección que tiene el empleador bajo la figura del *ius variandi*, no es ilimitada, sobre todo si bajo esta potestad, el empleador tiene la autoridad unilateral para modificar las condiciones del trabajo. La doctrina y la jurisprudencia coinciden que este poder de dirección debe estar dentro de la razonabilidad. Los jueces determinarán en cada caso las particularidades de cada una de ellas para poder determinar así si el empleador lo ha ejercido de manera correcta.

- d) La Suprema erra al considerar como válido un despido que no cumple las formalidades exigidas en el artículo 31 y artículo 32 del TUO de la LPCL. Permitir ello, atenta contra el derecho de defensa que tiene todo trabajador. Más aún si el derecho al trabajo es un derecho fundamental protegido tanto por las normas internacionales como por la Constitución Política del Perú.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú Desafíos y deficiencias. (1ª ed.). Lima: Palestra editores
- Blancas, C. (2021). El despido en el ordenamiento peruano: el estado de la cuestión. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social – SPDTSS. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem13-119-155.pdf>
- Blancas, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional. *Ius et veritas* (25). <file:///C:/Users/Casa/Downloads/16213-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64434-1-10-20170120.pdf>
- Boza, G. (2021). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al *ius variandi* extraordinario. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social – SPDTSS. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-693-723.pdf>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 2 (29 de diciembre de 1993)
- Corte Suprema de Justicia de Lima Sur. Exp. 01484-2018-0-3001-JR-LA-02; 14 de enero del dos 2021.
- De Lama, M. (2015). *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Tesis de Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4447/DE_LAMA_LAURA_MANUEL_IUS_OBENDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, J. (2017). Lo requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador.

https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

Gajardo, M. (2010). Buena fe y derecho del trabajo. Universidad de Chile

Irureta, 9. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. Revista Ius et Praxis (2)

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122011000200007

Plá Rodríguez, A. (2000). *Curso de Derecho Laboral*. Ediciones Idea.

Plá Rodríguez, A. (1980). Los principios del derecho del trabajo. Fundación de Cultura Universitaria.

Sanguinetti, R. (2007). Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica.

<https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrario-extracto-wsanguinetti.pdf>

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. 419-2014-Ayacucho; 26 de setiembre del 2014.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ac5fd000490b410499159d0ace91a86e/CAS+LAB.+419-2014-Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ac5fd000490b410499159d0ace91a86e>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. Lab. N° 10397-2018-Del Santa; 06 de agosto del 2019. <https://img.lpderecho.pe/wp->

[content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-10397-2018-del-santa-buena-fe-laboral-LP.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20LABORAL%20N%C2%BA19461-2019-LIMA_LALEY.pdf)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Cas. Lab. N° 19461-2019-Lima; 17 de diciembre del 2021.
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20LABORAL%20N%C2%BA19461-2019-LIMA_LALEY.pdf

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 9387-2014-Lima Norte; 21 de julio del 2016.
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20LABORAL%20N%C2%BA19461-2019-LIMA_LALEY.pdf

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 20352-2015-Lima Norte; 10 de noviembre del 2016. <https://lpderecho.pe/como-opera-carga-prueba-despido-nulo-trabajadores-sindicalizados-casacion-laboral-20352-2015-lima-norte/>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 1099-2015-Lima Norte; 06 de setiembre del 2016.
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0f723f80437eb57aaba9ab6745c
ba5c4/1099-
2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0f723f80437eb57aaba9ab6745c
ba5c4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0f723f80437eb57aaba9ab6745cba5c4/1099-2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0f723f80437eb57aaba9ab6745cba5c4)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 9387-2014-Lima Norte; 21 de julio del 2016. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-9387-2014-Lima-Norte-LP.pdf>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco; 11

de julio del 2017.
<http://www.solucioneslaborales.com.pe/documentos/CasLabN18554-2015-Huanuco.pdf>

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). D. S. N° 003-97-TR; 27 de marzo de 1997.
<https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-003-575977894>

Tribunal Constitucional. Exp. N° 976-2001-AA/TC; 13 de marzo del 2003.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Exp. N° 1124-2002-AA/TC; 11 de julio del 2002.

Torres, D. (2019). Derecho de resistencia a las órdenes empresariales arbitrarias. Chiclayo, Perú [Tesis para optar el título de abogado]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2512/1/TL_TorresTafurDangelo.pdf

Toyama J. y Neyra C. (2021). Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-785-804.pdf>

Toyama J. y Neyra C. (2016). Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. Revista ius et veritas (52). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16383/16787>

Toyama J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. Revista ius et veritas (38). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>



**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.º 003-97-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 25º 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

YRIVAREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

CYLC/FLCP

