

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

**CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497**

Sumilla. Uno de los elementos que se debe considerar para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentra en el siguiente supuesto: “Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios”, el mismo que en el presente caso, se encuentra acreditado.

Lima, cinco de setiembre de dos mil veinticinco

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número diez mil seiscientos dieciséis, guion dos mil veintitrés, Del Santa; con el expediente judicial electrónico; en audiencia pública virtual llevada a cabo en la fecha, con el informe oral y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante **Arsenio Contreras Gonzales**, mediante escrito de fecha diez de diciembre de dos mil veintidós, contra la sentencia de vista, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil veintidós, que entre otros aspectos dispone **revocar** la sentencia de primera instancia, de fecha doce de setiembre de dos mil veintidós, en el extremo que declara fundada la demanda; la que **reformando** declararon **infundada**; en los seguidos contra la Municipalidad Distrital de Macate, sobre reposición por despido fraudulento.

II. CAUSAL DEL RECURSO

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

**CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497**

Por resolución de fecha veintiocho de junio de dos mil veinticuatro, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de: **infracción normativa a los incisos a) y h) del artículo 25 del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97 -TR**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento, conforme al estado actual del proceso.

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. De la pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda de fecha catorce de junio de dos mil veintidós, que obra a fojas uno y siguientes, el demandante **Arsenio Contreras Gonzáles**, formula como pretensión, se disponga su reposición al cargo de chofer de la Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Macate al haberse producido despido fraudulento, su fecha seis de junio de dos mil veintidós.

Fundamenta su pretensión, señalando que, desde la fecha en que el actor fue repuesto a su centro de labores, en cumplimiento de lo ordenado en el proceso judicial tramitado en el Expediente N.º 2968-2018-0 -2501-JR-LA-02; la emplazada no le comunicó que sus labores debían ser realizadas de lunes a sábado, por lo que, son hechos falsos lo que dicha parte, viene sosteniendo, en el sentido que ha hecho abandono de su centro de labores los días sábados, cinco, doce, diecinueve, y veintiséis de marzo de dos mil veintidós, dos, nueve, dieciséis, veintitrés y treinta de abril de dos mil veintidós y el siete, catorce y veintiuno de mayo de dos mil veintidós, por tanto, considera que no se ha

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

**CASACIÓN N.º10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º29497**

configurado la falta grave tipificada en los literales a) y h) del artículo 25 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º728.

SEGUNDO. Pronunciamiento de las instancias de mérito

La jueza del Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha doce de setiembre de dos mil veintidós, de fojas ochenta y cuatro, resuelve declarar **fundada** la demanda; en consecuencia, ordena a la Municipalidad emplazada cumpla con reponer en el plazo de dos días al demandante en el puesto de chofer y/o puesto similar, así como con la misma remuneración y derechos antes del despido, fijándose por costos del proceso la suma de S/ 1,500.00, más el 5% para el Colegio de Abogados Del Santa.

Sostiene como argumentos esenciales de su decisión que, en autos no existe documento idóneo que acredite que el actor haya tenido conocimiento que debía laborar los días sábados, a pesar de haber sido reincorporado a sus labores en el año dos mil dieciocho, mediante el Expediente N° 2968-2018-2501-JR-LA-02. Tampoco se acredita que haya laborado los días sábados desde su reincorporación, teniendo conocimiento a partir de la carta de preaviso que debía hacerlo, por ello el despido es fraudulento debido a que se le ha atribuido una justa causa basada en pruebas imaginarias, encontrándose acreditado que nunca laboró los días sábados, vulnerándose el derecho del trabajo; de ese modo, concluye el Juez de la causa, que no se configura la falta grave prevista en el literal h) del artículo 25 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º728, aprobado por el Decreto Supremo N.º003-97 -TR.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

Apelada que fue la decisión de primera instancia, por la parte demandada; el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de vista de fecha veinticinco de noviembre de dos mil veintidós, decide: **revocar** la sentencia de primera instancia de fecha doce de setiembre de dos mil veintidós, en el extremo que declara fundada la demanda; la que **reformando** la declararon infundada.

En suma, el Colegiado Superior en cuanto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores, prevista en el literal a) del artículo 25 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, señala que, el accionante no ha acreditado con medio probatorio alguno que en su condición de chofer de la Municipalidad demandada, no tenga que laborar los días sábados, como lo hace el personal obrero de limpieza. Y respecto al literal h) del artículo 25 de la norma acotada, aduce que, el demandante no ha cumplido con desvirtuar con prueba idónea por qué no debía en su condición de obrero municipal laborar los días sábados, teniendo en cuenta el cargo de chofer que ostentaba y cuya labor era, entre otros, el de trasladar de un lugar a otro a personal de la comuna. Así, la Sala Superior concluye que al no estar acreditado una creación y/o simulación de los hechos que se le imputan al actor, no se está frente a un despido fraudulento.

TERCERO. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

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

**CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497**

En el caso de autos, la causal declarada procedente está referida a la **infracción normativa a los incisos a) y h) del artículo 25 del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, norma que prescribe textualmente lo siguiente:

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

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

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

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

CUARTO. Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

**CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497**

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a verificar si las faltas graves imputadas a la parte demandante sucedieron en la realidad de los hechos, así como, si lo analizado por la Sala Superior infringió o no el dispositivo legal objeto de análisis.

QUINTO. Análisis conceptual

5.1 Respecto al despido

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 justa¹.

Con relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tan es así que 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.

5.2. Falta grave por la conducta del trabajador

Dentro del ámbito relacionado con la conducta del trabajador, se encuentran las faltas graves previstas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del

¹ Véase la Casación N. 16242-2016 Arequipa de fecha 15 de marzo de 2018, fundamento décimo cuarto.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Sobre estas faltas, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, por culpa del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que enumera el artículo 25.

Si bien la falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando señala que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque².

5.3. Sobre el despido por inasistencias injustificadas

El despido por inasistencias injustificadas se configura cuando el trabajador, **sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos**, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios³; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo⁴.

² Véase lo señalado en la Casación N. 13969-2019 Lima Sur, de fecha 13 de octubre de 2021.

³ Según lo previsto en el artículo 25 inciso h) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR:

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

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada,

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

Asimismo, corresponde señalar lo previsto en el artículo 37 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues, de lo contrario, la justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente⁵.

5.4. Sobre el despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC - Caso Eusebio Llanos Huasco, sobre el despido fraudulento, ha señalado que el mismo está sustentado en la conducta perversa, engañosa, subalterna, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun

si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

⁴ Véase la sentencia del TC, expedida en el Expediente N.º 09423-2005-PA/TC de fecha 28 de febrero de 2006, fundamento sexto.

⁵ Véase la Casación N.º 16406-2016 Lambayeque de fecha 23 de mayo de 2018.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

cuando cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales por parte del empleador. Así señala:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150- 2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. [Énfasis nuestro].

El Tribunal Constitucional, sobre estas conductas perversas por parte del empleador que inciden en el despido fraudulento, refiere en la citada sentencia, algunos supuestos de manera enunciativa o a manera de ejemplos. Así señala: *“como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...)”*.

Asimismo, el máximo intérprete de la Constitución, en la sentencia recaída en el **Expediente N.º 0206-2005-PA/TC Huaura**, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, ha señalado que:

“8. Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al **despido fraudulento**, esto es, cuando se imputa al

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos⁶.

En ese sentido, los elementos que se deben considerar para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran: **a)** Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, **b)** Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, **c)** Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad y **d)** Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas⁷.

SEXTO. Solución al caso concreto

6.1. En el caso de autos, el actor en su teoría del caso, sostiene que fue repuesto a su centro de labores (veintiocho de diciembre de dos mil dieciocho), en cumplimiento de lo ordenado en el proceso laboral (Exp. N.º 2968-2018-0-2501-JR-LA-02) iniciado contra la Municipalidad Distrital de Macate; siendo que desde dicha fecha, esta última entidad, no le comunicó que sus labores debían ser realizadas de lunes a sábado, siendo falsos los hechos relacionados con el abandono de su centro de labores los días sábados, cinco, doce, diecinueve, y veintiséis de marzo, dos, nueve, dieciséis, veintitrés y treinta de abril y el siete, catorce y veintiuno de mayo todos del dos mil veintidós, no configurándose la falta grave tipificada en los literales a) y h) del artículo 25 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728.

⁶ Véase el fundamento 8 de la sentencia.

⁷ Véase la Casación N.º 17270-2023 Piura de fecha 25 de julio de 2025.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

6.2. Por su parte la demandada señala que, al demandante no se le ha imputado hechos falsos, ya que de acuerdo al Informe N.º 61-2022-MDM-SGDRyS, emitido por el Subgerente de Desarrollo Económico y Social de la demandada, el actor no asistió a laborar los días sábados, a pesar que tenía la obligación de hacerlo.

6.3. Sobre ello, de los actuados se verifica que el demandante laboró en el cargo de chofer de la Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos de la Municipalidad de Macate en un primer periodo, desde el cuatro de octubre de dos mil quince hasta el treinta y uno de agosto de dos mil dieciocho, luego tras haber obtenido sentencia favorable en el proceso laboral signado en el Expediente N.º 02968-2018-0-2501-JR-LA-02 sobre reposición y otros, se reconoció su vínculo laboral a plazo indeterminado con dicha entidad edil, disponiéndose su inclusión en planillas y ordenándose su reposición, la misma que se hizo efectiva el veintiocho de diciembre de dos mil dieciocho, conforme al acta que obra en autos a fojas trece.

6.4. Mediante “Carta de imputación de falta grave (preaviso de despido)”⁸ notificada al ahora demandante, el veintisiete de mayo de dos mil veintidós, la entidad emplazada le imputó a dicha parte, la comisión de las faltas graves contenidas en los **literales a) y h) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, referidas a: **i)** el quebrantamiento de la buena fe y **ii)** abandono de trabajo durante los días 05, 12, 19, 29 de marzo, 02, 09, 16, 23, 30 de abril, 07, 14 y 21 de mayo de 2022, es decir, por doce días no consecutivos.

⁸Obrante a fojas 14 del expediente.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

6.5. Posteriormente, el seis de junio de dos mil veintidós, la demandada, le remitió al accionante, la *Carta de despido*⁹, dando por terminado el vínculo laboral que mantenían, por haber incurrido en causa justa de despido, solo por la falta grave estipulada en el **inciso h) del artículo 25** del mencionado Decreto Supremo N.º 003-97-TR; concluyendo que, las imputaciones relacionadas al abandono de trabajo están acreditadas, ya que el demandante no se constituyó a las instalaciones de la demandada, los días antes indicados, en el horario establecido para los trabajadores obreros, sujetos al régimen de la actividad privada (DL 728), configurándose doce días de inasistencia, que no se encuentran justificadas.

6.6. En atención a ello, la Sala Laboral Permanente Del Santa, mediante la sentencia de vista recurrida resolvió **revocar** a **infundada** la demanda interpuesta, tras estimar que la parte demandante no ha proporcionado suficiente evidencia para demostrar que, siendo trabajador municipal obrero, no debía trabajar los sábados, considerando que el puesto de chofer que ocupaba, incluía el traslado de un lugar a otro de los empleados de la entidad demandada, como por ejemplo, al personal de limpieza, quienes realizaban labores en días sábados.

6.7. Sin embargo, el Colegiado Superior en el desarrollo de su sentencia no ha señalado cómo es que llega a dicha conclusión, en la medida que no obra en autos, prueba idónea para acreditar que el actor sí tenía pleno conocimiento que debía laborar los días sábados, pues si bien la demandada refiere, que según su Reglamento Interno de Trabajo, el personal obrero sujeto al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N.º 728, en el cual se encontraba el demandante, “*cumplen un horario de trabajo de lunes a sábado de 8 am. a*

⁹ Obrante a fojas 15 del expediente.

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

CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497

1pm y de 2pm a 5pm, con descanso obligatorio los días domingos, por tanto, laboran 6 días a la semana”; sin embargo, no acredita la existencia del Reglamento en mención, menos la notificación de este documento interno de gestión, realizada al demandante, para corroborar que en la realidad de los hechos, sí tenía conocimiento del cronograma de labores y por lo mismo el deber de cumplirlo, y a pesar de ello, no lo hacía.

6.8. Por otro lado, el actor alega que, desde su ingreso a la entidad, esto es, el cuatro de octubre de dos mil quince, hasta la fecha del despido acaecido en el año dos mil veintidós, siempre trabajó con una jornada de lunes a viernes sosteniendo que nunca laboró los días sábados, de ahí que manifiesta que no existe registro de su asistencia a laborar los días los sábados. Al respecto, esta afirmación no ha sido desvirtuada por la demandada, toda vez que si bien señala que otros trabajadores que también ocupan el cargo de chofer sí asistían a laborar los días sábados; no obstante, las hojas de control de asistencia del personal¹⁰ que han sido incorporados por la propia demandada, no prueban que el personal que ahí se registra manualmente sean “choferes”, por el contrario, se menciona que es “personal de limpieza”, encontrándose también anotaciones como “carretera” y “permiso”; por lo que, aun cuando fuese cierto lo alegado por la demandada, tampoco acredita su versión con la programación de la jornada de trabajo de los días sábados durante los meses de marzo, abril y mayo de dos mil veintidós, que le hubiera permitido tener mejor control de la asistencia del personal en el cumplimiento con sus deberes, máxime aun cuando el actor era el único trabajador que estaba sujeto al régimen de la actividad privada – Decreto Legislativo N.º 728.

¹⁰ Obrante en autos de fojas 33 a 82.

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

CASACIÓN N.º10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º29497

6.9. Abona a lo anterior, que la demandada tampoco presenta el Registro de asistencia del actor, al centro de labores, respecto a jornadas anteriores a las que cuestiona, a fin de acreditar que sí acudía los días sábados y, por lo tanto, su inasistencia durante los doce días sábados no consecutivos, era una conducta renuente al cumplimiento de sus deberes. Tampoco se encuentra probado, que luego de haber sido reincorporado el actor, en el cargo de chofer, durante el año dos mil dieciocho, se le hubiese programado una jornada laboral distinta que incluya los días sábados, considerando que ni en el proceso judicial anterior ni en el acta de reposición, se hizo precisión al respecto.

6.10. De ahí, que la publicación hecha por la demandada, del cronograma de labores del personal obrero, que incluía el horario de trabajo de los días sábado, en modo alguno debe llevarnos a suponer que al estar dirigido a todo el personal obrero de la entidad, también debía incluir al actor como obrero - chofer, pues no debe perderse de vista que el horario de trabajo dentro de una entidad, supone por sí mismo, la imposición de una orden – deber, que no debe ni puede presumirse, en la medida que su inobservancia es sancionable.

6.11. En ese contexto, frente a las alegaciones de la demandada, llama la atención que hubiese esperado tanto tiempo para tomar acción sobre la presunta falta grave imputada al actor, teniendo en cuenta, que según su propia afirmación, no existe convenio o decisión de la entidad para que labore en un horario distinto a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo; sin embargo, no prueba que haya impartido al demandante la orden expresa de labores durante los días sábados, menos aún, que el actor sí tenía conocimiento de este deber, no obrando en autos el Informe N.º 061-2022-MDM-SGDEyS que habría dado mérito al despido y tampoco los registros de

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

**CASACIÓN N.º10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º29497**

asistencia del personal durante los meses de abril y mayo de dos mil veintidós en los que habría incurrido la presunta falta.

6.12. Por ello, no se puede colegir como hecho cierto, que el actor en su condición de obrero – chofer conocía que tenía el deber de acudir a laborar los días sábados con el fin de cumplir su función de trasladar de un lugar a otro al personal de limpieza de la entidad, quienes sí realizaban labores los días sábados de 8:00 a.m. – 1:00 p.m., en la medida que no existen pruebas que acrediten que el trabajo realizado por el actor fuera de la jornada ordinaria de lunes a viernes, estaba supeditada a este criterio. Siendo así, más allá de lo alegado por el actor, la demandada no ha cumplido con su carga probatoria de acreditar que el actor sí tenía conocimiento que debía laborar los sábados y se mostraba renuente a su cumplimiento.

SÉTIMO. En consecuencia, este Tribunal Supremo advierte que la Sala Superior ha infringido el inciso h) del artículo 25 del Decreto Legislativo N.º728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en la medida que, ha quedado establecido *ut supra* que, en el presente caso, la causa justa atribuida al actor para que se configure el despido, deviene en un deber que se sustenta en hechos notoriamente inexistentes e imaginarios, como así lo ha determinado la jueza de la causa; razón por la cual, esta causal deviene en **fundada**.

OCTAVO. Finalmente, en cuanto a la causal prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Legislativo N.º728, no corresponde su análisis, dado que, como se ha señalado en el considerando sexto de la presente resolución (punto 6.5.) el ahora demandante fue despedido solo por la falta grave estipulada en el inciso h) del artículo 25 del mencionado Decreto Supremo N.º003-97-TR.

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

**CASACIÓN N.º 10616-2023
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ABREVIADO - LEY N.º 29497**

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Arsenio Contreras Gonzales**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil veintidós; y, actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, de fecha doce de setiembre de dos mil veintidós, que declaró **FUNDADA** la demanda; en consecuencia, ordena a la entidad emplazada cumpla con reponer al demandante como Chofer y/o en un puesto similar, con la misma remuneración y derechos que tenía antes de acaecido el despido; más los costos del proceso; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la **Municipalidad Distrital de Macate**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron. **Ponente señora De La Rosa Bedriñana, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

ICHe/DADA