

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el principio de tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida.

Lima, diez de noviembre 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 veinticinco ochocientos setenta y tres guión dos mil veintitrés, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Juan Zegarra Lovera**, contra la sentencia de vista de fecha dos de mayo de dos mil veintitrés, que **confirmó** la sentencia de primera instancia de fecha seis de diciembre de dos mil veintidós, que declaró **infundada** la demanda.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue declarado procedente por la causal de **infracción normativa del literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**.

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CONSIDERANDOS:

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso judicial:

1.1. Demanda Laboral. Conforme se aprecia del escrito de demanda de fecha cuatro de noviembre del dos mil veintiuno, el accionante **Juan Zegarra Lovera**, solicita como pretensión principal, se reconozca que ha sido víctima de un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad, al habersele atribuido una falta no prevista legalmente; y, en consecuencia, se ordene su reposición en el puesto de trabajo. Como pretensiones accesorias, solicita el pago de una indemnización por daños y perjuicios compuesta por lucro cesante (S/ 30,914.73 soles) y daño moral (S/ 35,000.00 soles), más costos y costas del proceso.

Sostiene que mantuvo su vínculo laboral desde el uno de abril del dos mil ocho hasta el veintisiete de setiembre del dos mil veintiuno como ayudante de venta directa, agrega que pese a ser persona vulnerable (mayor de sesenta y cinco años y con diabetes) y haber gozado de licencia con goce de haber, la parte demandada le imputó la comisión de falta grave por inasistencia injustificada durante tres días consecutivos (8, 9 y 10 de setiembre de 2021).

Señala que el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR tipifica como falta grave el abandono de trabajo por "*más de tres días consecutivos*" (es decir, mínimo cuatro), por lo que, al despedirlo por solo tres inasistencias, se le atribuyó un hecho que no constituye falta grave legal, configurándose un despido fraudulento.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

1.2. Sentencia de primera instancia. El Décimo Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha seis de diciembre de dos mil veintidós, declaró **infundada** la demanda en todos sus extremos.

El *A quo* sustentó su decisión señalando que, si bien el actor era una persona vulnerable, su licencia con goce de haber culminó el siete de setiembre del dos mil veintiuno, debiendo reincorporarse el día ocho. Consideró acreditado que el demandante inasistió los días 8, 9 y 10 de setiembre sin justificación documental dentro del plazo legal (tercer día hábil), concluyendo que el despido no fue auspiciado por engaño ni basado en hechos falsos, pues las inasistencias efectivamente ocurrieron. Estimó que dicha conducta encuadraba en la falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, desestimando la tesis del despido fraudulento.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha dos de mayo de dos mil veintitrés, **confirmó** la sentencia de primera instancia que declaró **infundada** la demanda.

El *Ad quem* fundamentó su decisión argumentando que es un hecho no controvertido que el actor no asistió a laborar los días 8, 9 y 10 de setiembre de 2021 y no justificó dichas inasistencias oportunamente. La Sala Superior concluyó que el despido se debió al actuar negligente del trabajador y que la omisión de sus deberes laborales durante esos tres días implica una falta grave tipificada en el artículo 25 literal h) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Asimismo, determinó que no se configuró el

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

despido fraudulento porque los hechos imputados (inasistencias) no fueron fabricados ni imaginarios, descartando la vulneración al principio de tipicidad alegada por el demandante.

SEGUNDO. Delimitación del petitorio casatorio

2.1 La línea argumentativa a desarrollar es determinar si la Sala Superior efectuó o no una infracción normativa del literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2 Es importante reiterar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal y, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico en función nomofiláctica por control de derecho, solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, teniendo entre sus fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

SOBRE LA PRETENSIÓN MATERIAL DECLARADA PROCEDENTE

TERCERO. La disposición legal materia de casación dispone, lo siguiente:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

A fin de dar contenido al dispositivo legal denunciado, este Supremo Tribunal debe desarrollar los siguientes conceptos clave: **(i)** el despido; **(ii)** las sanciones y el poder disciplinario del empleador; **(iii)** la falta grave como causa justa de despido; **(iv)** el despido fraudulento; y **(v)** el abandono de trabajo como causa justa de despido.

3.1 El despido, constituye un acto unilateral del empleador por el cual se da por concluido el vínculo laboral; no obstante, si la voluntad se sustenta en una causa justa demostrable, dicho cese de vínculo será justificado; caso contrario este se considerará injustificado; de ello a modo de referencia (pues el estado peruano no se ha adherido), el numeral 2 del artículo 9 del Convenio N.º C158 de la Organización Internacional de Trabajo - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, ha precisado:

(a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, [...]

(b) los organismos [ejemplo: la autoridad judicial...] estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

La referida norma, tiene relevancia pues, conforme lo establece, el literal c) de los numerales 23.4 y 23.5 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Carga de la prueba

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

[...]

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes

Bajo dichas premisas normativas, para dar validez a un despido, esta debe de estar dentro de las causas relacionadas a la conducta del trabajador por la comisión de faltas graves¹ o aquellas cuya causa es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de su contrato de trabajo y que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

De esta manera, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador correspondería determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, debiendo verificar por tanto que el despido sea ajustado al procedimiento formal previsto y que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente.

No obstante, si bien la falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también debe dejarse en claro que, ni el despido ni el motivo alegado pueden **presumirse o deducirse**, sino que, quien los acusa, debe probarlos; correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque².

¹ Artículo 25 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

² Artículo 37 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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.1 Las sanciones y el poder disciplinario del empleador. A modo de referencia el Tribunal Supremo Español en STC N.º 1 25/1995, de fecha 24 de julio de 1995, preciso:

[...] la de la naturaleza del poder disciplinario del empresario- no puede ser abordada aquí sino en la medida en que es relevante para la resolución del problema constitucional que se nos plantea. A tal efecto, baste decir que se trata de un poder punitivo [...] que le otorga una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador, tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales [...], por más que no pueda identificarse con ellos. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites [...] los representados por la tipicidad y proporcionalidad [...] y por la presunción de inocencia [...].

En similar postura el mismo Tribunal en la Sentencia N.º 559/2025, de 10 de junio de 2025, preciso que:

El derecho sancionador laboral se rige, inevitablemente, por el principio de legalidad y tipicidad [...]. Estos principios exigen que las conductas constitutivas de infracción disciplinaria, así como las sanciones correlativas previstas para cada tipo de infracción estén predeterminadas normativamente, de ordinario en la ley o convenio colectivo aplicable. [...]. la norma ha de permitir al destinatario "predecir con suficiente grado de certeza las conductas que constituyen infracción y el tipo y grado de sanción del que puede hacerse merecedor quien la cometa. No cabe, por ello, constitucionalmente admitir formulaciones tan abiertas por su amplitud, vaguedad o indefinición, que su efectividad dependa de una decisión prácticamente libre y arbitraria del intérprete y juzgador». En consecuencia, la "tipificación" de las infracciones y sanciones abarca no solo la descripción de la falta, sino también la concreta graduación de las sanciones imponibles,

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de modo que se delimitan rangos sancionatorios para cada clase de falta (leve, grave o muy grave) y la norma o el convenio colectivo deben determinar la correspondencia exacta entre unas y otras. Como hemos dicho en nuestra reciente sentencia STS 282/2025 de 3 de abril [...]. bien que respecto de sanciones impuestas por la Autoridad Laboral: «En definitiva la Ley debe describir los tipos infractores y sus sanciones de manera que permite identificar suficientemente las conductas sancionables (principio de taxatividad).»

En nuestra legislación, el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe en su artículo 9 la facultad del empleador para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, siempre dentro de los límites de la razonabilidad. No obstante, el ejercicio de este poder disciplinario debe respetar el debido proceso en su doble dimensión: formal y sustancial. Esta observancia es obligatoria tanto en el régimen laboral privado como en el público, pues una sanción disciplinaria justa solo se concibe a través de un proceso justo.

Sin embargo, dicho poder disciplinario, no constituye un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeta a la observación de procedimientos, requisitos, señalados en la Ley laboral³. En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31, 32, entre otros del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

3.3 Falta grave como causa justa de despido. La falta se constituye como la inejecución o el quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato

³ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley.

Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de derecho (Valparaíso), (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones, desde una falta leve hasta una falta grave. A estas diversas graduaciones de faltas laborales, le corresponden proporcionalmente diversas sanciones. Así, por ejemplo, a una falta grave le corresponde la sanción de despido.

En nuestro ordenamiento, existe un catálogo de supuestos que constituyen falta grave, no obstante, tales supuestos constituyen conceptos indeterminados, por lo que, en cada caso, es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente: **(i)** debe existir una infracción de los deberes “esenciales”⁴ que emanan del contrato y **(ii)** esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

3.4 El despido fraudulento. El profesor Carlos Blancas señala que el despido fraudulento es: *“[...] otra categoría de despido, cuya validez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real”*⁵.

Esta se configura cuando: “Se despide al trabajador con **ánimo perverso** y **auspiciado por el engaño**, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede

⁴ El término “esencial”, no deja de ser un concepto indeterminado, aun cuando se pueda señalar como refiere Claus Krebs Paulsen: “son obligaciones esenciales de un contrato bilateral aquellas que permanentemente e invariablemente lo caracterizan, que lo hace ser lo que es. Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de derecho (Valparaíso), (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>.

⁵ **BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.** El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores, Lima, 2013, p. 325.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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 [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la fabricación de pruebas”⁶.

Además, señala Blancas, que los supuestos de hecho del despido fraudulento vendrían a ser los siguientes: **a)** imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; **b)** atribuirle una **falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad**; **c)** cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad; o, **d)** mediante la fabricación de prueba.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco), fundamento 15, de fecha trece de marzo de dos mil tres y en el Expediente N.º 206-2005-PA/TC, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, fundamento 8, señala que el despido fraudulento se configura en los siguientes supuestos: **i)** cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; **ii)** **se le atribuye una falta no prevista legalmente**; **iii)** se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; y, **iv)** se produce la extinción de la relación laboral mediante la “fabricación de pruebas”.

De otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la República, de manera uniforme ha determinado que: **i)** el despido fraudulento no se puede equiparar al despido causal, siendo que **no puede determinarse la existencia de un despido fraudulento en razón de la proporcionalidad de la sanción**, pues no solo no es un presupuesto de configuración, sino

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional dictada en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, fundamento 15, c).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

que ello corresponde evaluarse únicamente cuando se demanda la indemnización por un despido arbitrario (Casación Laboral N.º 17160-2017-Tacna; Casación Laboral N.º 17148-2016-Sullana); **ii) que el despido fraudulento no se configura si la falta imputada es existente y no se acredita el ánimo perverso** (conducta páfida) de la demandada (Casación Laboral N.º 18225-2016/Del Santa; Casación Laboral N.º 16565-2013/Lima).

3.5 El abandono de trabajo como causa justa de despido. La falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, conforme lo desarrollado en la Casación Laboral N.º 18855-2019:

***Décimo Primero.** Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo. Es importante precisar que el artículo 37 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, 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.*

***Décimo Segundo.** En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues, de lo contrario, la justificación impide concebir las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido, en tanto que existen hechos independientes de la voluntad del trabajador que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. Dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, la justificación debe sustentarse mediante prueba idónea que corrobore de forma indubitable el referido abandono, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

CUARTO. Bajo el contexto normativo, doctrinario y jurisprudencial, se tiene como normas interpretativas lo siguiente:

N₁ Para validar un despido, incumbe al empleador la carga de probar la existencia de una causa justificada (la falta grave), de lo contrario, el juez dará por cierto el hecho lesivo alegado por el trabajador si existen indicios.

N₂ El poder disciplinario del empleador no es absoluto e ilimitado. Está sometido a límites de tipicidad, proporcionalidad y el debido proceso (formal y sustancial).

N₃ La falta grave de abandono de trabajo o inasistencia injustificada no puede imputarse si las ausencias acumuladas son de tres días, pues la norma exige que se deba concurrir más de tres días.

N₄ El despido fraudulento se configura por el uso formal de la ley para un despido sin justificación real, actuando el empleador con ánimo perverso o engaño. Incluye imputar hechos inexistentes o falsos, atribuir faltas no previstas legalmente (vulnerando tipicidad), o fabricar pruebas.

QUINTO. A fin de dar solución al caso en concreto se tiene como razones efectuadas por la Sala Superior lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

R₁ La empresa imputó al demandante la falta grave de abandono de trabajo, tipificada en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por haber inasistido a su centro de labores los días 8, 9 y 10 de setiembre de 2021.

R₂ Aunque el demandante demostró ser una persona vulnerable (mayor de sesenta y cinco años y con diabetes) y tener licencia con goce de haber hasta el siete de setiembre del dos mil veintiuno, no se demostró haber justificado documentalmente la justificación de las inasistencias de los días 8, 9 y 10 de setiembre de 2021.

C₁ El despido fue consecuencia del actuar negligente del demandante en sus obligaciones laborales al no justificar sus ausencias. Por lo tanto, la falta grave imputada fue acreditada objetivamente.

R₃ La Sala indicó que los hechos aducidos por el demandante que derivaron en su despido (las inasistencias) efectivamente ocurrieron; es decir, no fueron recreados o inventados

C₂ Al considerar que la falta grave fue objetivamente acreditada (por la inasistencia injustificada), la Sala descartó la existencia de una conducta antijurídica o un despido fraudulento.

SEXTO. Examinando las razones y conclusiones de la Sala Superior, este Supremo Tribunal advierte que en el caso de autos se ha vulnerado el principio de tipicidad. Esto se debe a que el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece como falta grave el abandono de trabajo por “*más de tres días consecutivos*”, lo que, en el caso concreto no aconteció, ya que se exige un mínimo de cuatro días consecutivos o más [conforme a la norma **N₃**]. Dado que en el presente caso la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

imputación de falta grave por parte de la empresa se basó en la inasistencia injustificada de solo tres días consecutivos (8, 9 y 10 de setiembre de 2021), y la ley exige un periodo superior, la conducta del trabajador no configura la falta grave de abandono de trabajo legalmente prevista para el despido.

Por tanto, al atribuir al trabajador una falta (inasistencia por tres días) que no está tipificada legalmente como causal de despido, se configura un supuesto de despido fraudulento (atribuir una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, conforme a la norma N₄), ya que el empleador sustentó el cese en una causa justa formal pero inexistente en el marco legal.

Por los fundamentos expuestos, el Juez de primera instancia y la Sala Superior al emitir la sentencia de vista han incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del literal h) del artículo 25 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; en consecuencia, la causal declarada procedente deviene en fundada.

SÉTIMO. Respecto a las pretensiones accesorias, y a fin de no vulnerar el derecho de defensa de la parte demandada, este Colegiado Supremo, dado que dichas pretensiones no han sido objeto de debate jurisdiccional en el presente proceso y al no existir un pronunciamiento de fondo al respecto, deja a salvo el derecho de la parte recurrente para peticionarlas en la vía correspondiente conforme a ley.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Juan Zegarra Lovera; CASARON** la sentencia de vista de fecha dos de mayo de dos mil veintitrés; y, **actuando en**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25873-2023
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

sede de instancia, REVOCARON la sentencia de primera instancia de fecha seis de diciembre de dos mil veintidós, que declaró infundada la demanda; y, **reformándola** la declararon **fundada en parte**; en consecuencia, **ordenaron** que la parte demandada cumpla con reponer al accionante en el cargo que venía desempeñando antes del despido o en otro de similar naturaleza; **dejaron** a salvo las pretensiones accesorias de la parte recurrente de peticionarlo en la vía correspondiente y conforme a Ley; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Juan Zegarra Lovera contra la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, sobre reposición y otros; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Fsy/Cgv