



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 00518-2014-0-0401-JRLA-02**

**PRESENTADO POR
EDERZON GIAN ZURITA CABELLO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

LIMA – PERÚ

2022

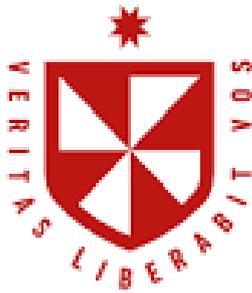


CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 00518-2014-0-0401-JR-
LA-02.**

Materia : NULIDAD DE DESPIDO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : ZURITA CABELLO EDERZON GIAN

Código : 2011132794

LIMA – PERÚ

2022

El presente Informe Jurídico analiza el proceso laboral iniciado por la trabajadora demandante de iniciales "VYVM" (en adelante la demandante) contra su ex empleador la empresa Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A, seguido ante el Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa. La trabajadora demandante solicitó como pretensión principal la nulidad de su despido por motivos de participación en actividades sindicales, presentar queja o participar en proceso contra su ex empleadora y embarazo; como pretensión subordinada, se declare como arbitrario su despido al no haber acreditado la demandada la existencia de causa justa y como consecuencia su reposición a su centro de trabajo; como primera y segunda pretensión accesoria a la subordinada, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha que se produjo el despido y el pago de concepto de CTS son sus respectivos intereses; como segunda pretensión principal solicita el pago de honorarios a favor del Abogado patrocinador. En primera instancia, el Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa con fecha 29 de enero del 2015 mediante resolución 24 resolvió declarar Infundada la pretensión principal de nulidad de despido; Fundada la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario y reposición, ordenando a la empresa reponer a la trabajadora en el mismo cargo que venía desempeñando dentro de la misma empresa, Improcedentes las Pretensiones accesorias a la subordinada; Fundada en Parte la pretensión de pago de honorarios del abogado defensor ordenando el pago de la suma de S/. 4000.00 soles. Ante ello, la parte demandada no estando de acuerdo con lo resuelto interpuso recurso de apelación contra la sentencia, elevándose los autos al Superior Jerárquico. La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa resolvió mediante Sentencia contenida en Resolución S/N de fecha 26 de octubre del 2015, declarar nula e insubsistente la sentencia de primera instancia, disponiendo que el juez de primera instancia exida nuevo pronunciamiento. El Juez de primera instancia con fecha 29 de diciembre del 2015 mediante resolución 30 volvió a emitir sentencia bajo los mismos fundamentos de la sentencia contenida en la resolución 24. Ante ello, la parte demandada presento recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución 30, elevándose al Superior jerárquico. La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa resolvió mediante Sentencia contenida en Resolución S/N de fecha 13 de julio del 2016, Revocar

NOMBRE DEL TRABAJO

ZURITA CABELLO.docx

RECUENTO DE PALABRAS

10059 Words

RECUENTO DE CARACTERES

52011 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

33 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

59.0KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 2, 2023 9:36 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 2, 2023 9:37 AM GMT-5**● 39% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 38% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 24% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

la sentencia contenida en la resolución 30, Reformándola: Declararon Infundada la demanda en todos sus extremos. La demandante presentó Recurso de Casación, elevándose los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica que dispuso mediante resolución S/N de fecha 11 de abril del 2018 declarar Infundado el Recurso de Casación interpuesto por la demandante; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 13 de julio del 2016.

INDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO	1
1.1 Hechos expuestos por la demandante.	1
1.2 Hechos expuestos por la demandada.....	4
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.	6
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.	7
3.1 Primera instancia: Sentencia del Segundo Juzgado de Trabajo de Arequipa.	7
3.2 Segunda Instancia: Sentencia de vista – Resolución S/N.....	11
3.3 Casación Laboral N° 13684-2016 – Resolución S/N.....	13
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	17
4.1. ¿El despido ejecutado por parte del empleador hacia la demandante constituye un despido nulo?	17
4.1.1 <i>Respecto a la causal a), en cuanto a la participación en actividades sindicales.</i>	18
4.1.2 <i>Respecto a la causal c) presentación de queja o participación en un proceso judicial contra el empleador.</i>	19
4.1.3 <i>Respecto a la causal e) el embarazo.</i>	21
4.2 ¿El contenido de la carta remitida al Sindicato por parte de la demandante constituye una falta grave?, por tanto, ¿el despido de la demandante estaría plenamente justificado?	22
4.3 ¿La entidad demandada vulnero el principio de inmediatez?.....	24
CONCLUSIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	28
ANEXOS.....	29

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO O PROCEDIMIENTO

1.1 Hechos expuestos por la demandante.

La trabajadora demandante, mediante escrito de fecha 04 de febrero del 2014, y ampliación de demanda de fecha 07 de febrero del 2014, interpone demanda de nulidad de despido como pretensión principal, y como pretensión subordinada despido arbitrario contra la empresa Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.

Petitorio:

- Se declare nulo el despido ejecutado por su empleador por los motivos de participación en actividades sindicales, presentar queja o participar en un proceso contra su ex empleadora y por embarazo establecidos en los incisos a), c) y e) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Se declare como arbitrario el despido ejecutado por su ex empleador al no haber acreditado la existencia de causa justa, como consecuencia, su reposición en su mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.
- Pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento de su despido.
- Pago de concepto de Compensación de Tiempo de Servicio con sus respectivos intereses.
- Pago de los honorarios a favor de su abogado por el monto de S/ 20,000.00 soles.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- La demandante indicó que ingresó a trabajar para la empresa demandada, el año 2004 hasta 23 de diciembre de 2013, desempeñándose en la Unidad de Logística como Jefe del Equipo de Contrataciones, siendo esta la fecha que la demandante recibe la Carta de Despido por parte de su ex empleador.
- Menciona que, aproximadamente en el mes de julio del año 2013, empezó a ser víctima de varios actos de hostilidad promovidos por el nuevo jefe de la Unidad de Logística, recibiendo también algunas sanciones

disciplinarias, motivando todo ello que, en tiempo oportuno, presentó dos demandas judiciales con fechas 31 de octubre de 2013 y 12 de noviembre de 2013 en contra de su ex empleador, una por impugnación de sanciones disciplinarias y la otra por cese de actos de hostilidad. Asimismo, indicó que resulta importante tener en cuenta, previo a la interposición de las demandas judiciales mencionadas, se cursaron diversas comunicaciones en las que emplazó, impugnó, reclamó e hizo saber la afectación y maltrato que se le venía ocasionando, no teniendo de su empleador ninguna respuesta razonable ni mucho menos la intención de subsanar su indebida conducta laboral.

- Ante estos hechos, señala que junto a dos compañeros de trabajo, con fecha 22 de agosto del 2013 presentaron a su sindicato una carta en la que ponen en conocimiento situaciones que afectaron su regular desempeño laboral, cabe señalar que el sindicato previamente, mediante carta de fecha 07 de agosto de 2013 comunico al empleador diversos cuestionamientos referidos fundamentalmente a la convocatoria y selección de personal, incluyendo en tales cuestionamientos a la Jefatura de la Unidad de Logística, evidenciándose con ello que las quejas presentadas por la demandante, eran conocidas por el Sindicato y la Empresa demandada.
- Con fecha 27 de noviembre de 2013, a través de una carta, la demandante indico que puso en conocimiento de su empleador que se encontraba en la cuarta semana de embarazo y que, conforme señala la demandante, no se ha tomado en cuenta, adicionando como causal de esta nulidad de despido dicho embarazo.
- Adiciona que, con fecha 29 de noviembre de 2013, su ex empleadora le hace llegar una carta de cargos otorgándole un plazo de 6 días para presentar sus descargos sobre dos faltas graves. La primera falta referida a la transgresión de diversos artículos e incisos del reglamento interno de trabajo y código de ética, así como al inciso “f” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR; indicando principalmente que al haber, junto con sus otros dos compañeros de trabajo, presentado al sindicato la carta de fecha 22 de agosto de 2013, estaría cuestionando el nombramiento del Jefe de la Unidad de Logística y que esta carta habría causado daño a la imagen

de la Empresa, puesto que en base a ella algunos periódicos y semanarios hicieron notas periodísticas y reportajes; mencionándose que habría faltado gravemente a su jefe, lo que evidentemente no resiste el menor análisis lógico y legal. La segunda falta grave imputada tenía que ver con algunas irregularidades cometidas en la elaboración del plan anual de contrataciones para los años 2012 y 2013; sin embargo, sobre este punto la Empresa decidió dar por satisfechas las explicaciones dadas en los descargos; razón por la que nos abocaremos únicamente a la primera falta ya expuesta.

- Asimismo, indica que resulta arbitrario su despido por cuanto es evidente que cuando cursó la carta de fecha 22 de agosto de 2013 a su sindicato, estaba ejerciendo como integrante y afiliada su participación sindical, en resguardo obviamente de sus derechos laborales. Adiciona, como se desprende del contenido de esta carta, no se cuestiona en absoluto a su jefe inmediato como tal, es decir, en su ámbito privado y personal, sino mas bien en cuanto a la selección y nombramiento en el cargo, así como desenvolvimiento y desempeño en el mismo, lo cual es perfectamente válido al pertenecer a la misma unidad de trabajo, por lo que indudablemente se ve involucrada en las buenas o malas acciones que pudiera hacer su jefe inmediato. Señala que no es como lo quiere hacer ver el empleador, que con ello están faltando el respeto e injuriando a su jefe inmediato, debiendo entenderse el contenido de dicha carta como parte de su legítimo derecho de trabajadores de opinar sobre lo que viene sucediendo dentro de su ámbito laboral.
- Finalmente alega, que queda suficientemente claro que estamos frente a un despido arbitrario al no haber podido probar de modo alguno que el contenido de la carta de fecha 22 de agosto de 2013, tenga alguna transgresión a las normas reglamentarias y legales, y que esta sea de tal magnitud que sustente un despido justificado; no habiéndose tampoco probado que la demandante tenga alguna relación con las noticias difundidas, constituyendo el documento de la carta en cuestión simplemente el ejercicio de su derecho sindical, de opinión y de impugnar y cuestionar situaciones que afectan su normal desempeño de labores,

todo ello sin perjuicio de la falta de inmediatez en la que ha incurrido la Empresa demandada.

1.2 Hechos expuestos por la demandada

La empresa demandada Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A, mediante su escrito de fecha 24 de junio de 2014, contesta la demanda sobre nulidad de despido y como pretensión subordinada la declaración de despido arbitrario que interpuso la demandante.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- Los argumentos que sostiene la demandante que existe un despido nulo o despido arbitrario son contrarios a la verdad, por cuanto, se han producido la comisión de faltas graves que dieron lugar al procedimiento de despido, indicando que su representada, la empresa, tiene algunas demandas judiciales respecto de otros casos y no por eso hemos despedido a nuestros trabajadores, lo que pasa es que la demandante ya cometió una falta anterior a la interposición de las demandas de impugnación de sanciones disciplinarias y cese de actos de hostilidad. Por tanto, no es cierto que la actora fuera despedida por haber iniciado procesos judiciales en contra de la empresa esto debido que el procedimiento de despido se inició el 30 de octubre de 2013 e incluso el despido se materializa con anterioridad a la fecha en la que fuimos notificados con los procesos de impugnación de sanciones disciplinarias y cese de actos de hostilidad; asimismo, indica la demandada que se ha cumplido con el debido proceso, en referencia a las sanciones, al amparo de la facultad sancionadora otorgada al empleador según el artículo 9 del D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, imponiéndole sanciones menores de llamada de atención y suspensión, a pesar que las faltas cometidas eran faltas graves, que ameritaban un procedimiento de despido; sin embargo, la demandante no conforme con la flexibilidad del empleador, generó con su accionar nuevas faltas de respeto a su Jefe Inmediato Superior y a la propia empresa.
- Respecto a la comunicación cursada por la demandante al Sindicato, señala la demandada que este es un derecho de cualquier afiliado de

recurrir a su Sindicato, pero lo que no es correcto, es efectuar falsas imputaciones a una persona, usar frases peyorativas o efectuar calificaciones sobre su jefe inmediato superior, por cuanto esta actitud constituye falta grave. En tal sentido, no es cierto que se expusieran únicamente situaciones que afectaban el desempeño de sus labores, sino que también cuestionan el nombramiento del jefe de la Unidad de Logística de la empresa, la integridad profesional de dicho funcionario, e indica que el mismo acosaba sistemáticamente a las trabajadoras con invitaciones, entre otras cosas que atentan contra la honorabilidad del jefe de la Unidad de Logística.

- Por otro lado, la demandante señala que puso en conocimiento de su estado de embarazo, el día 27 de noviembre del 2013 de 4 semanas, es decir, menos de un mes de la fecha que se cursó la carta de preaviso, sin embargo, se efectuó la comunicación a la Asistente Social, lo cual no enerva el derecho del empleador de despedir por falta grave a cualquier trabajador incluidas las mujeres embarazadas según el artículo 29 último párrafo del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sin embargo, no es cierto que este sea el motivo del despido toda vez que el procedimiento de despido se inició un mes y veintisiete días previo a la comunicación de embarazo, lo que permite afirmar que el embarazo no ha sido la causa del despido sino la tipificación del actuar de la demandante como falta grave.
- En referencia a la falta de inmediatez la demandada indica que, no es cierto que se vulnera el principio de inmediatez toda vez si se tiene en cuenta la fecha que se toma conocimiento de la falta grave (30 de octubre de 2013) a partir de la cual la empresa realizó las investigaciones pertinentes y se recibe la opinión legal que consideraron la existencia de las faltas graves, a la fecha de la carta de preaviso (29 de noviembre de 2013) transcurrió un plazo inferior a 30 días naturales, plazo por demás razonable. Además, señala que es indispensable tener presente que el contrato de trabajo de la demandante estuvo suspendido de manera imperfecta entre los días 30 de octubre de 2013 al 15 de noviembre de 2013, lo que determina automáticamente también la suspensión de la inmediatez.

- Finalmente, señala la demandada con fecha 23 de diciembre del 2013 se le cursa a la demandante una carta de despido; no obstante, no es cierto que el despido efectuado sea nulo o arbitrario toda vez que luego de un análisis cuidadoso de la carta de descargos presentada, así como de los medios probatorios que se actuaron en el procedimiento, llegaron a la conclusión de que la falta grave imputada a la demandante referida al faltamiento de palabra y a la difusión mediante cualquier medio físico, con autoría conocida, informaciones o versiones que afectan la honorabilidad reputación o imagen de un directivo de la empresa y que a su vez implican el incumplimiento de lo establecido expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo se habría configurado y comprobado objetivamente; en este sentido, concluyen que el despido se encuentra plenamente justificado.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.

Luego de realizar una síntesis de los hechos y argumentos expuestos por ambas partes procesales, teniendo en cuenta los acontecimientos más relevantes señalados en el capítulo anterior se desprenden los siguientes problemas jurídicos:

2.1 ¿El despido ejecutado por parte del empleador hacia la demandante constituye un despido nulo?

La demandante señala en su escrito de demanda que el despido que ha sufrido es nulo, invocando los incisos a), c) y e) contemplado en el artículo 29 de Decreto Supremo N° 003-97-TR; para lo cual, la demandante debe demostrar que su despido obedece como represalia por haber participado en actividades sindicales, presentar queja o participar en un proceso contra el empleador y por estar en estado de gestación.

2.2. ¿El contenido de la carta remitida al Sindicato por parte de la demandante constituye una falta grave?, por tanto, ¿el despido de la demandante estaría plenamente justificado?

La entidad demandada al momento de cursar la carta de pre aviso y carta de despido señala que, el contenido de la carta de fecha 22 de agosto del 2013 dirigida al Sindicato, transgrede el literal f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, en su escrito de contestación indica que el despido efectuado no constituye un despido arbitrario, por el contrario, el despido está plenamente comprobado objetivamente.

2.3. ¿La entidad demandada vulnera el principio de inmediatez?

La demandante alega que la entidad demandada vulnera el principio de inmediatez, debido que, desde la fecha que tomaron conocimiento del contenido de la carta dirigida a sindicato hasta la fecha que remitieron el documento de preaviso de imputación de faltas graves y la comunicación de despido a la demandante, habría transcurrido un tiempo que no es razonable, por tanto señala, que su despido resulta improcedente.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.

3.1 Primera instancia: Sentencia del Segundo Juzgado de Trabajo de Arequipa.

Mediante resolución N° 24 el Juez expidió la Sentencia N° 015-2015-2JT-NLPT de fecha 29 de enero de 2015, que declaró FUNDADA EN PARTE la demanda, en consecuencia: 1) INFUNDADA la pretensión principal de nulidad de despido, 2) FUNDADA la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario y reposición, ordena que la empresa demandada cumpla con REPONER a la demandante en el cargo que venía desempeñando al momento del despido o en su defecto en un cargo de similar nivel y categoría dentro de la misma empresa.

La empresa demandada interpuso recurso de apelación, la misma que fue concedida con efecto suspensivo y elevado a sala, donde el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Arequipa, mediante Sentencia N° 798-2015-1SLP de fecha 26 de octubre de 2015, que resolvió DECLARAR NULA e INSUBSISTENTE la Sentencia N° 015-2015-2JT-NLPT de

fecha 29 de enero de 2015, DISPUSIERON que el Juez de primera instancia expida nuevo pronunciamiento.

Por tanto, el Juez de la causa emitió la Sentencia N° 162-2015-2JT-NLPT de fecha 29 de diciembre de 2015, en donde falló declarar FUNDADA EN PARTE la demanda, en consecuencia: 1) INFUNDADA la pretensión principal de nulidad de despido, 2) FUNDADA la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario y reposición, ORDENANDO que la empresa demandada cumpla con REPONER a la demandante en el cargo que venía desempeñando al momento del despido o en su defecto en un cargo de similar nivel y categoría dentro de la misma empresa.

Ahora bien, una vez revisado la sentencia N° 015-2015-2JT-NLPT de fecha 29 de enero de 2015 y la sentencia N° 162-2015-2JT-NLPT de fecha 29 de diciembre de 2015, emitidas por el Segundo Juzgado de Trabajo se puede apreciar, de acuerdo a sus fundamentos, son las mismas posiciones.

Respecto a la primera pretensión principal de la demandante que solicita se declare nulo el despido ejecutado por el empleador, estoy de acuerdo con la decisión de declarar infundada esta pretensión, toda vez que la demandante no pudo demostrar la existencia del nexo causal entre el petitorio y los hechos de las causales invocadas.

En relación a la causal de haber participado en actividades sindicales, este supuesto de despido con afectación al derecho fundamental la participación en actividades sindicales está referida a toda acción que tenga la finalidad de defender los intereses de la clase trabajadora.

Ahora bien, el solo hecho de remitir una carta a su sindicato no constituiría el ejercicio de una actividad sindical, incluso la trabajadora ha señalado que dicha carta remitido al sindicato tenía finalidad informativa, es por ello que no existiría el motivo de que el empleador haya despedido a la trabajadora como represalia a la actividad sindical.

Por otra parte, respecto a la causal de la presentación de queja o participación en un proceso judicial contra el empleador, según las pruebas presentadas por la entidad demandada se puede advertir que las investigaciones despido se inicia

a partir del 30 de octubre del 2013, fecha en que el jefe de la Unidad de Logística tomó conocimiento de hechos que suponían faltas graves. Por tanto, los procesos iniciados por la demandante en contra de su ex empleador son posterior al procedimiento de despido; además, los hechos materia de los procesos judiciales de actos de hostilidad e impugnación de sanciones no tienen relación con el despido.

Sobre la última causal que invoca la demandante sobre el embarazo, se tiene que los hechos imputados a la demandante se originan con la carta de fecha 22 de agosto del 2013 y el jefe inmediato de la demandante toma conocimiento del contenido de dicha carta con fecha 30 de octubre del 2013 con las supuestas faltas cometidas, fecha en la que la demandada inició las investigaciones.

La demandante comunica de su estado de gestación con fecha 27 de noviembre del 2013 y el procedimiento de despido se inició con anterioridad a la dicha comunicación por la demandante.

En consecuencia, concuerdo con la decisión del juez de la causa al declarar infundada la pretensión de nulidad de despido invocando las causales a, c y e del artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En cuanto al extremo que declara fundada la pretensión subordinada de despido arbitrario, me encuentro en desacuerdo con la posición del Juez del Segundo juzgado de Trabajo que concluyen que la demandada no ha acreditado de manera objetiva que la demandante haya incurrido en las faltas graves imputadas; asimismo, concluyen que no se justifica que un proceso de investigación de más de dos meses desde el momento en que el empleador tomó conocimiento de dicha carta y el inicio del procedimiento de despido.

Respecto a esto, de la revisión del contenido de la carta y de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema, se puede advertir que las frases descritas en dicha carta remitida al sindicato, afecta de manera clara la dignidad de su Jefe Inmediato Superior, poniendo en duda la capacidad para asumir el cargo de Jefe de logística, indicar que el mismo acosaba sistemáticamente a las trabajadoras, usar frases como “venga a tentar suerte” y que mantiene otro vínculo laboral actualmente (...) “lo que desdice mucho de la integridad de esta persona”.

Con lo cual, queda claramente desvirtuado lo alegado por la demandante en tanto la carta remitida al Sindicato no constituye un ejercicio o participación sindical en resguardo de sus derechos, por lo contrario, efectuó falsas imputaciones y usó frases peyorativas sobre su jefe inmediato superior. En consecuencia, considero que el despido de la actora tiene sustento y obedece a la comisión de una falta grave consistente en el faltamiento de la palabra en agravio del personal jerárquico, hecho que se configura dentro de lo establecido en el inciso f) artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

En relación a la vulneración al principio de inmediatez, debo decir que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado en un tiempo establecido.

Las acciones que tomó la demandada desde que tuvo conocimiento de la carta con fecha 29 de octubre del 2013 hasta la fecha de que se materializó el cese de la demandante con fecha 16 de diciembre del 2016 hay un plazo razonable, tomando en cuenta que solicitaron un informe externo para poder determinar la falta imputada configura como falta grave, en tanto no existe vulneración al principio de inmediatez.

De otro lado, el Juez de la causa desarrolla sus fundamentos de la sentencia en relación a un despido incausado, cuando la demandante en su pretensión subordinada lo que invoca que se declare arbitrario su despido.

Respecto a ello, la Corte Suprema señala que “la congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes, para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones”¹.

Asimismo, la Corte Suprema indica que dicho principio procesal se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la debida motivación de las resoluciones y con el principio de *iura novit curia*, regulado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, concordante con los artículos 50°

¹ Casación N° 1099-2017 – Lima.

inciso 6 y 122° inciso 4 del mismo código adjetivo, según el cual en toda resolución judicial debe existir: 1) Coherencia entre lo solicitado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y, 2) Armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna)”²

En ese sentido, se puede apreciar que, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa desarrolla sus fundamentos de la sentencia de despido incausado y en la parte resolutive de la sentencia, declara fundada la pretensión subordinada de despido arbitrario.

Consecuentemente, se advierte la existencia de incongruencia en la motivación interna de la sentencia, teniendo en cuenta que ambos despidos (arbitrario e incausado) son distintos a la luz de la ley y la jurisprudencia.

3.2 Segunda Instancia: Sentencia de vista – Resolución S/N

La Primera Sala Laboral Permanente de Arequipa, mediante resolución S/N de fecha 13 de julio del 2016 emitió la Sentencia N° 495-2016-1SLP, que resolvió REVOCAR la Sentencia N° 162-2015-2JT-NLPT de fecha 29 de diciembre del 2015 en el extremo que declara fundada la demanda sobre despido arbitrario y otros; REFORMÁNDOLA: DECLARARON INFUNDADA la demanda sobre declaración de despido arbitrario, reposición y pago de honorarios profesionales.

De la revisión de los fundamentos de la Sentencia de Vista, el Colegiado en el punto 5.3 señala que: *“el juzgador indebidamente ha resuelto sobre un despido no invocado por la parte demandante, como es el despido incausado, cuando lo demandado es la existencia de despido arbitrario, pese a que este Colegiado mediante la resolución de vista de fecha 26 de octubre del 2015, hizo saber dicha situación y declaró la nulidad de la primera sentencia emitida en este proceso, al haber afectado el principio de incongruencia; sin embargo el Juzgador ha vuelto a insistir en su posición”*.

Ahora bien, de acuerdo lo descrito en el punto anterior del presente informe, estoy conforme con lo señalado con la Sala, que efectivamente el Juez de la causa fundamenta su primera sentencia en relación a un despido arbitrario y un

² Casación N° 3680-2015 – Cajamarca.

despido incausado, cuando la demandante en su pretensión subordinada invoca el despido arbitrario y no el despido incausado, aplicando un derecho que no correspondía al proceso.

Por otro lado, en virtud al principio de celeridad y economía procesal, a efectos de no perjudicar a las partes procesales el Colegiado emitió pronunciamiento sobre el fondo de la controversia; es así, únicamente emite pronunciamiento sobre materia objeto de impugnación, como se desprende de la apelación formulada por la parte demandada, sólo impugna en el extremo que declara fundada la demanda por despido arbitrario.

De acuerdo a ello, la Sala concluye que de la lectura de la carta cursada por la demandante y otros dos compañeros de trabajo se desprende que las frases descritas, afecta la dignidad de su superior jerárquico, y el respeto que debe al mismo, sin que ello signifique de modo alguno la afectación a sus derechos laborales o sindicales; y menos puede considerarse como la expresión de su derecho de opinión por lo que se ha configurado la falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues existe faltamiento de palabra escrita en contra del personal jerárquico, más allá de su desacuerdo de su nombramiento.

Respecto lo resuelto por el Colegiado, estoy conforme con dicha postura en tanto la demandante como toda trabajadora tiene derecho a opinar sobre lo que viene sucediendo dentro de la empresa, en esa línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que “ la libertad de expresión constituye una concreción del principio de la dignidad del ser humano y un complemento indelible del derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad”³; asimismo, “(...) ha señalado que está vinculada con la comunicación de ideas, comentarios u opiniones (...)”⁴.

En este punto es necesario recalcar, que el ejercicio de libertad de expresión tiene que límites y tiene que hacerse con respeto y salvaguardia de los demás derechos fundamentales.

En ese sentido, resulta traer a colación el contenido de la carta de fecha 22 de agosto del 2013 que el colegiado en su fundamento 6.3.6 señala que: “(...) se

³ Fundamento 16 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 00015-2010-PI/TC.

⁴ Fundamento 39 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 4611-2007-PA/TC.

*desprende por una parte como lo señala el juzgador que la demandante cuestiona el nombramiento del Jefe de la Unidad de Logística; sin embargo emplea frases como son las siguientes: el referido profesional proviene del área de contabilidad de EsSALUD y no de logística o Abastecimientos, **lo que lamentablemente desdice mucho de la capacidad para estar en este cargo,** y no es posible que una persona de afuera quien no se preocupa por el bienestar de la empresa, **venga a tentar suerte** pidiendo licencia por unos meses en la institución donde mantiene vínculo laboral actualmente, y se debe considerar que ambas son instituciones públicas **lo que desdice mucho de la integridad de esta persona**".*

Como podemos ver, la demandante no solo opina sobre situaciones que afectan el buen desempeño de sus labores dentro de la empresa, sino que usa frases en la carta que denigra la integridad, el honor y buena reputación de su jefe inmediato superior.

En ese sentido, si bien toda persona tiene derecho a la libertad de expresión y derecho a formar parte de un sindicato para mejora de condiciones de trabajo, ello no justifica que el trabajador pueda expresarse de manera peyorativa de su empleador.

En consecuencia, concuerdo con los fundamentos de la Sentencia de Vista emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que revoca la sentencia de primera instancia; Reformandola: declararon infundada la demanda sobre despido arbitrario y reposición.

3.3 Casación Laboral N° 13684-2016 – Resolución S/N.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República dispuso mediante Resolución S/N de fecha 11 de abril del 2018 declarar INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 13 de julio de 2016.

El recurso de casación ha sido declarado procedente por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, iii) Infracción por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la Corte Suprema ha resuelto en su fundamento décimo cuarto que la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso. En ese mismo sentido, sostener que no se ha determinado la afectación moral del afectado con la conducta atribuida a la actora, importa cuestionar la posición asumida por la Sala de mérito en relación no necesariamente a aquella afectación, sino a la forma de actuar de la demandante en relación a su superior jerárquico, lo que ha ocurrido a partir de la evaluación conjunta de los medios probatorios y el derecho que se ha estimado aplicable (...); asimismo, en el fundamento décimo quinto concluye: (...) la sala superior ha advertido la necesidad de pronunciamiento sólo sobre lo que fue materia de impugnación de la apelación de la demandada en el extremo que declara fundada la demanda por despido arbitrario y reposición.

Ahora bien, concuerdo con lo resuelto por la Corte Suprema en tanto, después de un análisis de los medios probatorios proporcionados por las partes procesales, se determina que las frases descritas en la carta remitida al sindicato se afecta la dignidad del superior jerárquico de la demandante, no como pretende la demandante en su recurso de casación, donde señala que la sala ha incurrido en infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, sustentando que no se ha demostrado el grado de afectación que tuvo el jefe de la Unidad de Logística a consecuencia de las frases descritas en la referida carta; así también, indica que el honor es un aspecto *intuito personae* que sólo puede ser defendido por la persona que sufre la afectación.

De acuerdo a ello, lo relevante es determinar si el **actuar** de la demandante frente a su superior jerárquico es considerado una falta grave que justifique el despido del empleador. De la valoración de los medios probatorios, se ha

determinado que la demandante utilizó calificativos peyorativos y ofensivos contra su jefe inmediato afectando su dignidad.

En consecuencia, queda totalmente desvirtuado que la Sala Superior haya infringido la garantía procesal constitucional que alega la demandante en su recurso de casación, por tanto, la resolución que emite el colegiado respeta el debido proceso.

Respecto a la Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Corte Suprema concluye que quedan acreditados con la Carta suscrita por la actora el 22 de agosto del 2013 los hechos que se le atribuyen, cuyo contenido se encuentra referido a la persona del jefe de la Unidad de Logística, advirtiéndose: a) una grave indisciplina, al faltar el respeto a un superior jerárquico; b) daño a la imagen de la empresa, al referirse que se elige a una persona no idónea para el cargo; y, c) la afirmación de que la persona elegida viene a tentar suerte, lo que sin duda daña a la imagen y reputación de la persona a la que se refiere y al de la propia empresa ahora demandada; asimismo, indica que la carta aludida no se mantuvo en el entorno de la empresa, sino que por el contrario se hizo público a través de una nota periodística, con lo que la falta atribuida a la actora se refuerza, más todavía si en aquella carta los suscribientes indicaron ***“en procura de nuestros derechos como trabajadores hacer conocer estos problemas”*** (la negrita y la cursiva es del bachiller), permitiendo de algún modo una difusión dañosa para los referidos en la misma misiva. En consecuencia, el despido de la actora tiene sustento y obedece a la comisión de una falta grave consistente en el faltamiento de la palabra en agravio del personal jerárquico, jefe del área donde labora la actora, hecho que se estima suficiente para poner término a la relación laboral, máxime su gravedad por el daño a la imagen de una persona natural y de la propia empresa.

Sobre esta causal, concuerdo con lo resuelto por la Corte Suprema, toda vez que, la demandante en su recurso de casación argumenta que el faltamiento de la palabra debe constituir un acto directo, que en el caso concreto, la demandante no ofendió directamente de ninguna forma a su jefe inmediato indicando que la carta fue dirigido al secretario del sindicato de la empresa;

asimismo, señala que no existió por parte de la demandante la intención de generar menoscabo al honor de su feje inmediato superior.

Sobre ello, el tribunal Constitucional refiere sobre el derecho al honor, que no tiene un cariz interno ni externo, (...) frente a uno mismo o frente a los demás. Se mancilla el honor cuando se humilla y se degrada en la condición de ser humano a una persona lanzándole ofensa o agrediéndola en forma verbal directamente o haciéndolo ante el público y, de cualquier forma.⁵

En esa línea, la misma actora en su carta remitido al sindicato, describe calificativos que faltan el respeto y pone en duda el nombramiento del jefe de la Unidad de Logística; así también, solicita hacer “conocer los problemas y la intervención pertinente”, lo cual, queda desvirtuado lo alegado por parte de la demandante y no tiene sustento jurídico, en tanto la norma sustantiva no indica que sea un requisitos para que se configure como falta grave el faltamiento a la palabra, que sea un acto directo a la persona afectada y que haya intención de vulnerar el derecho al honor; por tanto, hubo una correcta interpretación por parte del Colegiado del literal f) artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, habiéndose efectuado el despido de la actora por causa justa contemplada en la Ley.

Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la Corte Suprema señala que se tienen cinco momentos relevantes que permite analizar la causal planteada; i) la carta remitida al sindicato de trabajadores de fecha 22 de agosto del 2013, que fue puesta en conocimiento de la empleadora el 30 de octubre del 2013, como se aprecia del Informe AD/LO-463/2013; ii) posterior a ellos se emitió el Informe Legal del 28 de noviembre del 2013, en donde se concluye que la demandante habría incurrido en falta grave; iii) con fecha 29 de noviembre se cursó la carta de preaviso de despido; iv) el 09 de diciembre del 2013 la demandante procedió a efectuar sus descargos; y, v) con fecha 16 de diciembre del 2013 la empleadora cursó la carta de despido. En ese sentido, concluye que hubo una secuencia temporal en los actos que evidencia que

⁵ Fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 4099-2005-AA/TC.

existió un plazo razonable desde el momento que la empleadora tomó conocimiento de la carta cursada por la actora al sindicato hasta la fecha que se materializó el despido por falta grave.

La demandante, en su recurso de casación, argumenta que el informe legal emitido resulta totalmente innecesario o inútil para el presente caso al tratarse de una supuesta afectación al derecho de honor; asimismo, que se haya emitido un mes después del conocimiento del empleador de la carta lo cual determina la trasgresión al principio de inmediatez.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia 00543-2007-PA/TC fundamento 10, señala que “el plazo razonable no está establecido por un determinado periodo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida”, entonces lo argumentado por la demandante queda desvirtuado, en tanto la demandada tuvo por conveniente solicitar un informe legal a fin de estar completamente seguro que las faltas cometidas por la demandante constituyen faltas graves.

En ese orden de ideas, la secuencia de actos realizados por la empresa, se aprecia que los tiempos son razonables; en consecuencia, concuerdo con lo decidido por la Corte Suprema al declarar infundada la causal sobre infracción al artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

4.1. ¿El despido ejecutado por parte del empleador hacia la demandante constituye un despido nulo?

La nulidad de despido se refiere a aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona, que tiene como causa la afectación de determinados derechos fundamentales del trabajador establecidos taxativamente en la Ley.⁶

⁶ Gustavo Quispe Chávez y Federico Mesinas Montero. *El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. 1ra Edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2009, p. 58.

Es así, que la demandante en su pretensión principal invoca se declare nulo el despido por los motivos contemplados el artículo 29 incisos “a”, “c” y “e” del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En esa línea, señala Elmer Arce Ortiz “se hace necesario que quien alega la lesión de un derecho constitucional introduzca los medios de prueba necesarios para generar certeza en el juzgador de la ilicitud y anticonstitucionalidad de la actuación empresarial, puesto que, de no hacerlo, podría recibir un pronunciamiento desfavorable”.⁷ Por tanto, para determinar si califica el despido nulo, la demandante deberá acreditar en un proceso laboral que el despido fue a consecuencia de una de las causales que indica la norma.

4.1.1 *Respecto a la causal a), en cuanto a la participación en actividades sindicales.*

La demandante alega que el despido que ha sido víctima es por haber cursado junto a otros dos compañeros de trabajo una carta de fecha 22 de agosto de 2013 al sindicato, ejerciendo su derecho sindical en resguardo de sus Derechos Laborales.

El juez de la causa, en su fundamento 5.3.2 de la sentencia de primera instancia, señala que en la casación N° 324-2003-Lima precisó las condiciones que deben concurrir para la configuración del despido nulo por participación en actividades sindicales, señalando las siguientes: a) La licitud de la actividad sindical; b) La interposición posterior de la demanda con relación a la realización de la acción sindical; y c) El nexo causal entre la afiliación o el ejercicio de la acción sindical y el despido.

Para el caso concreto, la demandante alega que la remisión de la carta constituye el ejercicio de una actividad sindical, en ese sentido, de la condición c) señalado en el párrafo anterior habría que determinar si el solo hecho de remitir una carta constituye el ejercicio de una actividad sindical.

La Corte Suprema señala que la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores.⁸ En ese sentido, el

⁷ Elmer Arce Ortiz. *La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. 3ra Edición. UBI LEX ASESORES. Lima, julio 2015, p. 120.

⁸ Casación N° 5481-2015 – Lima Norte.

desarrollo de actividades sindicales se concreta a través de acciones dirigidas a la defensa de derechos laborales, como pueden ser la participación en reuniones, presentación de reclamos para mejora de condiciones económicas o de trabajo.

La demandante en su escrito de demanda señala que la carta dirigida al Sindicato tenía una finalidad informativa, por lo tanto, el solo hecho de remitir una carta no constituiría el ejercicio de una actividad sindical, por lo que, al no constituir dicha carta una actividad sindical, no habría un nexo causal ni adecuado ni suficiente entre el hecho de haberse afiliado a la organización sindical o ejercicio de la actividad sindical y el hecho de haber sido despedido la falta grave.

Por tanto, de acuerdo a los fundamentos expuestos por el Juez en su sentencia la remisión de una carta comunicando al sindicato situaciones que afectaban el desempeño laboral, no constituye una actividad sindical, en consecuencia, no se configura la causal de despido nulo por afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

4.1.2 Respecto a la causal c) presentación de queja o participación en un proceso judicial contra el empleador.

La actora en su escrito de demanda señala que, desde agosto del año 2013 con motivo de haber sufrido una serie de maltratos por parte del Jefe de la Unidad de Logística, donde presento cartas, impugnaciones, quejas y cuestionamientos que motivo a la actora interponer los procesos judiciales en contra de su ex empleador, por cese de actos de hostilidad y por impugnación de sanciones disciplinarias. Los mismos que han motivado su despido de la empresa.

La jurisprudencia se ha ocupado de precisar los criterios que deben ser tomados en cuenta para que se configure esta causal de nulidad del despido, a saber “a) que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por Ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa; b) que el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al

vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; y c) que el empleador no haya motivado su decisión de despedir al trabajador.”⁹

Por su parte, Carlos Blancas Bustamante (2013) señala que: “El demandante debe acreditar que su despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores”.¹⁰

Asimismo, la Corte Suprema señala en la casación N° 2722-97-Lambayeque¹¹: “la actitud del empleador que evidencia su propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores constituye hechos que deben ser objetivamente acreditados por quien los denuncia”.

Por tanto, quien alega un despido contemplado en la causal c) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debe demostrar que su despido es producto de una represalia por haber presentado una queja o demanda en contra de su empleador.

Para el caso concreto, se tiene que la actora presentó sus demandas (sobre impugnación de sanción disciplinaria y cese de actos de hostilidad) el 31 de octubre del 2013 y el 12 de noviembre de 2013, siendo notificadas el 25 de noviembre del 2013 y 29 de noviembre de 2013 respectivamente.

Si bien la demandada inició el procedimiento de despido (carta de preaviso) el 29 de noviembre del 2013, posterior a la fecha de interposición de las demandas de cese de actos de hostilidad e impugnación de sanciones disciplinarias, por lo que no se puede suponer que el empleador haya tomado represalia contra la actora por dichas demandas. Adicionado a ello, las faltas cometidas por la trabajadora son anteriores a las demandas interpuestas por la misma.

Ahora bien, de la revisión de la carta de preaviso de fecha 29 de noviembre de 2013, las faltas graves que se imputan a la demandante no guardan relación con los procesos judiciales iniciados por la demandante de cese de actos de hostilidad e impugnación de sanciones disciplinarias, por tanto, del análisis

⁹ Casación N° 1363-2005-Lima y Casación N° 1633-2006-Lima. Citada por Carlos Blancas Bustamante. Ob. Cit., p. 403.

¹⁰ Carlos Blancas Bustamante. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ra Edición. Editores Jurista. Lima, 2013, p. 401.

¹¹ Citada por Carlos Blancas Bustamante. Ob. Cit., p. 402.

realizado no se acredita la configuración de esta causal por no existir el nexo causal del despido y los hechos indicados por la actora.

4.1.3 *Respecto a la causal e) el embarazo.*

El artículo 29 de la LPCL, en su literal e) prescribe como una de las causales de despido nulo: “el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

En ese sentido, la norma señala que se debe poner en conocimiento al empleador el estado real de la trabajadora gestante, para que sea oponible como causal de despido.

En el caso materia de análisis, la demandante señala que con fecha 27 de noviembre del 2013 comunicó a la demandada su estado de gestación. En ese sentido, resulta necesario tomar en cuenta que la comunicación del embarazo es posterior al inicio del proceso de investigación de las faltas que se le imputaron a la demandante como falta grave.

En esa línea, como señala Elmer Arce Ortíz “habrá que probar que, como cualquier caso de nulidad, la razón de la terminación se debió a la situación del embarazo”¹²; por tanto, es evidente que el despido no ha tenido relación directa con el estado de gestación de la demandante.

De todo lo analizado, se llega a la conclusión que el despido no se acreditó que haya tenido como consecuencia de las causales alegadas por la demandante en los incisos a), c) y e) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

¹² Elmer Arce Ortiz. *La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. 3ra Edición. UBI LEX ASESORES. Lima, julio 2015, p. 146.

4.2 ¿El contenido de la carta remitida al Sindicato por parte de la demandante constituye una falta grave, por tanto, el despido de la demandante estaría plenamente justificado?

La demandante señala que resulta arbitrario su despido, por cuanto es evidente que, cuando cursaron la carta de fecha 22 de agosto de 2013 al sindicato estaban ejerciendo como integrantes y afiliados al sindicato en resguardo de sus derechos laborales, indicando que no cuestiona en lo absoluto a su jefe inmediato en su ámbito privado y personal, sino más bien, en cuanto a la selección y nombramiento en el cargo, así como en el desenvolvimiento y desempeño en el mismo; asimismo, indica que no es responsable de las notas periodísticas y reportajes emitidos cuestionando la selección del jefe de la Unidad de Logística y, que los medios de información indicaron que la demandante y sus dos compañeros no tienen nada que ver con la difusión de las notas periodísticas.

La demandada sostiene que la demandante cometió una falta grave relacionada al faltamiento de la palabra. Al respecto, en el literal f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera como falta grave a: “los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...)”.

La Ley no define el supuesto de faltamiento de palabra, ello tiene sentido dado que no es razonable tener una lista estricta de expresiones como tal, pues las palabras son dinámicas y sus combinaciones, el ingenio humano, así como el contexto haría imposible su determinación.

Por su parte la doctrina define el faltamiento de la palabra, Víctor Anacleto Guerrero indica que “viene a ser el insulto u ofensa de parte del trabajador que se hace ya sea en forma verbal o por un medio impreso”¹³, asimismo, Alonso

¹³ Víctor Anacleto Guerrero. *Manual de Derecho del Trabajo*. 1ra Edición. LEX y IURIS. Lima, agosto 2015, p. 267.

García señala que “es la expresión insultante, de palabra o por escrito, que supone desprecio, falta de consideración y respeto”¹⁴.

La jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 2016-2014 Lima que: “debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores”.

El Máximo intérprete de la Constitución ha indicado: “que el derecho al honor y la buena reputación forma parte del efecto de derechos fundamentales y protegidos por inciso 7) del artículo 2° de la Constitución, y está estrechamente vinculado con la dignidad de la persona, derecho consagrado en el artículo 1° de la Carta Magna: su objeto es proteger a su titular contra el escarnecimiento la humillación, ante sí o ante los demás, o incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información (...)”

Ahora para el análisis del caso concreto, de la lectura de la carta dirigida al sindicato de fecha 22 de agosto de 2013, cuestiona el nombramiento del jefe de la Unidad de Logística; sin embargo la demandante emplea frases como “(...) el referido profesional proviene del área de contabilidad de EsSALUD y no de Logística o Abastecimiento, lo que lamentablemente **desdice mucho de la capacidad para estar en ese cargo** (...)”; y, “ (...) no es posible que una persona de afuera, quien no se preocupa por el bienestar de la empresa, venga a “**tentar suerte**”, pidiendo licencia por unos meses en la institución donde mantiene vínculo laboral actualmente, y se debe considerar que ambas son entidades públicas lo que desdice mucho de la integridad de esta persona.”

En ese orden de ideas, uno de los elementos que integran la relación laboral es la subordinación, por el que el trabajador realiza laborales bajo la dirección del empleador quien está facultado de reglamentar dicha labor, por cuanto en el

¹⁴ Citado por Carlos Blancas Bustamante. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ra Edición. Editores Jurista. Lima, 2013, p. 257.

artículo 175° inciso a) del Reglamento Interno de Trabajo establece: “el personal actúa de acuerdo a los siguientes principios: a) Respeto. (...) a sus compañeros de trabajo y sus jefes.”

En conclusión, al haberse afectado la dignidad del jefe inmediato de la actora con la carta de fecha 22 de agosto de 2013, se ha configurado la falta consagrada en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por lo que el despido ha sido por causa justa y no arbitrario.

4.3 ¿La entidad demandada vulneró el principio de inmediatez desde el momento que tuvo conocimiento del contenido de la carta y la fecha que inició el procedimiento de despido?

Conforme al artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tanto para la remisión de carta de preaviso como para la comunicación del despido debe observarse el principio de inmediatez.

Al respecto Carlos Blancas Bustamante señala: “el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquel en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador”¹⁵.

Por su parte Elmer Guillermo Arce Ortiz señala respecto al principio de inmediatez, “la inobservancia del principio de inmediatez en un despido lejos de ser una simple omisión formal, resulta una afectación directa al principio de causalidad del despido”¹⁶.

De acuerdo a lo señalado por Canelo Dávila, “el principio de inmediatez tiene una doble connotación, por un lado, constituye una exigencia o presupuesto para el ejercicio válido de la potestad sancionadora del empleador y, por otro, en tanto

¹⁵ Carlos Blancas Bustamante. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ra Edición. Editores Jurista. Lima, 2013, p. 299.

¹⁶ Elmer Arce Ortiz. *La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. 3ra Edición. UBI LEX ASESORES. Lima, julio 2015, p. 181.

se materializa en la exigencia de un plazo razonable¹⁷; en tal sentido, Carlos Blancas Bustamante indica que este principio juega en dos momentos bien definidos¹⁸:

- Para fijar el inicio del procedimiento previo. En efecto no sería suficiente que haya inmediatez entre la conclusión del procedimiento previo y la notificación del despido; también debe haberla entre el conocimiento de la falta por el empleador o su comisión y el inicio del trámite previo, pues el despido es un proceso indivisible que se inicia al interior de la empresa con la comunicación previa de su imputación al trabajador y se exterioriza, con la notificación de despido y separación del trabajador de la empresa.
- Para determinar la oportunidad del acto de despido (su notificación) en relación al procedimiento previo. Al haber establecido la ley este trámite para la defensa del trabajador antes del despido, la inmediatez de éste sólo podrá apreciarse a partir del momento en que el empleador puede proceder al despido lo que, podrá ocurrir después de producido el descargo o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo. Se presume que, concluido el procedimiento previo, la falta ha sido investigada y valorada, por lo que no cabe razón alguna para demorar el despido del trabajador si a esa decisión ha llegado el empleador.

De lo expuesto, el empleador está prohibido de prolongar la incertidumbre de la situación laboral del trabajador que supuestamente ha cometido una falta, por lo que deberá iniciar la investigación a la brevedad posible, a fin de determinar la existencia de la comisión de la falta grave por parte del trabajador a fin que el mismo pueda ejercer su derecho de defensa respecto a la imputación formulada en su contra en un plazo razonable.

Para el caso concreto, la demandante señala que resulta improcedente su despido por haberse afectado el principio de inmediatez, indicando que su ex

¹⁷ Citado por César Puntriano Rosas y Luis Valderrama Valderrama. *Estudios sobre el Despido en el Perú*. 1ra Edición. Gaceta Jurídica. Lima, setiembre 2020, p. 109.

¹⁸ Carlos Blancas Bustamante. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ra Edición. Editores Jurista. Lima, 2013, p. 302.

empleador tuvo pleno conocimiento del contenido de la carta de fecha 22 de agosto de 2013 dirigida al sindicato a finales del mes de agosto del 2013, ello no coincide con la carta de descargos de la demandante en donde indica que el jefe de Logística toma conocimiento de la carta en mención con fecha 29 de octubre de 2013.

Por consiguiente, se tiene que el empleador tomó conocimiento de la carta dirigida al sindicato con fecha 29 de octubre del 2013 conforme al informe AD/LO-463/2013 remitido por el jefe de la Unidad de Logística a la Gerencia de Administración y Finanzas en donde indica haber solicitado y recibe la carta de fecha 22 de agosto del 2013; asimismo, solicitó que se inicie las investigaciones pertinentes.

Con fecha 28 de noviembre del 2013, se emite el informe legal sobre las faltas imputadas a la demandante en donde concluyen, de acuerdo al informe externo emitido por el Estudio Cantuarias Abogados, que ha transgredido el literal f del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, indican elaborar la carta de imputación de cargos.

Con fecha 29 de noviembre del 2013, la empleadora cursa carta de preaviso de despido a la demandante, recibidos los descargos por la actora con fecha 09 de diciembre de 2013, el empleador cursa la carta de despido con fecha 16 de diciembre del 2013.

Por tanto, se aprecia que hay una secuencia de actos realizados por la demandada en el procedimiento de despido, tomando en cuenta que es su derecho del empleador pedir un informe externo sobre las faltas cometidas por la actora, en consecuencia, se aprecia que la demandada no ha vulnerado el principio de inmediatez como alega la demandante.

CONCLUSIONES

- En el caso analizado, la demandante interpuso su demanda como pretensión principal nulidad de despido por motivos contemplados en los incisos a), c) y e) del artículo 29° de la LPCL, revisado todos los medios probatorios presentado por las partes, no se ha acreditado que el despido de la demandante haya obedecido a ninguno de los supuestos alegados por la demandante, siendo estos de participación en actividades sindicales, presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador y el embarazo.
- Como pretensión subordinada, solicita que se declare arbitrario su despido alegando que el empleador no ha acreditado la existencia de causa justa y como consecuencia su reposición al centro de trabajo. De la revisión del contenido de la carta de fecha 22 de agosto del 2013 remitida al Sindicato por la demandante, se aprecia que la demandante emplea frases que atentan contra el honor de su jefe inmediato superior, quedando enmarcado el actuar de la ex trabajadora como falta grave consagrada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, por lo que el despido ha sido por causa justa y no arbitrario.
- Por último, la demandante invoca que se ha vulnerado el principio de inmediatez, aquello también queda desvirtuado, en tanto, de la revisión de los medios probatorios y de las fechas de cada documento los actos realizados por la entidad demandada para iniciar las investigaciones e iniciar con el procedimiento de despido, desde que tuvo conocimiento de la carta de fecha 22 de agosto del 2013 remitido al Sindicato, tienen un lapso de tiempo que es razonable.

BIBLIOGRAFÍA

- Gustavo Quispe Chávez y Federico Mesinas Montero. *El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. 1ra Edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2009.
- Elmer Arce Ortiz. *La Nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. 3ra Edición. UBI LEX ASESORES. Lima, julio 2015.
- Carlos Blancas Bustamante. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3ra Edición. Editores Jurista. Lima, 2013.
- Víctor Anacleto Guerrero. *Manual de Derecho del Trabajo*. 1ra Edición. LEX y IURIS. Lima, agosto 2015.
- César Puntriano Rosas y Luis Valderrama Valderrama. *Estudios sobre el Despido en el Perú*. 1ra Edición. Gaceta Jurídica. Lima, setiembre 2020.
- Casación N° 5481-2015 – Lima Norte.
- Casación N° 1099-2017 – Lima.
- Casación N° 3680-2015 – Cajamarca.
- Fundamento 16 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 00015-2010-PI/TC.
- Fundamento 39 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 4611-2007-PA/TC.
- Fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional, expediente 4099-2005-AA/TC.

219. 1023

ADICIONALES
DIECISIETE
BUSTOS

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

CASACION LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: Se aprecia que la Sentencia de Vista se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, motivada de acuerdo a ley y a los medios probatorios verificados en el expediente, por lo que el Colegiado Superior no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso, el principio de congruencia procesal ni la debida motivación de resoluciones, en consecuencia, no se ha incurrido en causal de nulidad. Asimismo, se produce el despido incausado cuando no se expresa causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; sin embargo, cuando se acrediten hechos que constituyan faltas graves cometidas por el trabajador, no amerita la reposición.

[Handwritten signature and scribbles on the left margin]

Lima, once de abril de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número trece mil seiscientos ochenta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **V** [redacted] a Ysmena Valdivia **M** [redacted], mediante escrito presentado con fecha veintisiete de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil a mil diecisiete, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha trece de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos setenta y siete a novecientos noventa y dos, que revocó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintinueve de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas ochocientos cincuenta y seis a ochocientos ochenta y tres, en el extremo que declaró fundada la pretensión de declaración de despido arbitrario por incausado y ordenó la reposición laboral de la actora, así como fundada en parte la pretensión de pago de honorarios; y reformándola la declararon infundada en dichos extremos; en

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1027
[Handwritten signature]

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

el proceso seguido con la demandada, **Sociedad Eléctrica del Sur Oeste Sociedad Anónima**, sobre reposición y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha once de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ocho a ciento trece del cuaderno formado, por las causales de: *i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y, iii) infracción por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento dieciocho a ciento cuarenta y cuatro, ampliada mediante escrito obrante de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y seis, la actora postula como pretensión principal la nulidad de su despido dentro de las causales tipificadas en los incisos a), c) y e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR y, en consecuencia, el pago de remuneraciones devengadas y compensación por tiempo de servicios (CTS), más

218
DISEÑO DIS/10/CH/1025
MUNICIPAL

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

intereses; y, como pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario, y en consecuencia, el pago de remuneraciones devengadas y pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), con el reconocimiento de honorarios profesionales en la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00).

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas ochocientos cincuenta y seis a ochocientos ochenta y tres, declaró fundada la pretensión de declaración de despido arbitrario por incausado y ordenó la reposición de la demandante, estimando en parte la pretensión de pago de honorarios.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa mediante Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos setenta y siete a novecientos noventa y dos, revocó la sentencia apelada de primera instancia, en cuanto declaró fundada la pretensión de declaración de despido arbitrario por incausado y ordenó la reposición de la actora, y fundada en parte la pretensión de pago de honorarios, y reformándola la declararon infundada en dichos extremos.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la

Poné
Valentín

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Tercero: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso interpuesto el veintisiete de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil a mil diecisiete, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en:

- i) *Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.* Se señaló al respecto que la Sala Superior sin mayor análisis determina que la emisión de las frases consignadas en la sentencia automáticamente determinan la afectación de la dignidad del Superior Jerárquico de la empresa demandada, sin que en el proceso se haya determinado si existió afectación moral, ya que la empresa no ha presentado como testigo al Jefe Superior para que explique cómo supuestamente se habría afectado su dignidad, además que no se ha presentado reclamo por parte del indicado Jefe respecto de la Carta presentada por la demandante.
- ii) *Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.* Se indicó sobre ello que el faltamiento de palabra verbal o escrito no se configura por su sola existencia, sino que debe existir un acto por parte del trabajador con la intención de injuriar o faltar el respeto al supuesto agraviado; asimismo, sin la existencia de dicho acto voluntario, consciente y directo por parte del trabajador, no puede considerarse la comisión de falta grave.

217 1024
BSC/12770/1601/16
SECRETARÍA

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

iii) *Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.* Se sostiene que la Sala Superior justifica automáticamente el tiempo de demora por parte del empleador por las acciones que éste último realice, sin importar si son útiles para la determinación de la supuesta falta grave laboral.

De advertirse la consistencia y amparo de algunas de las infracciones normativas corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo en cuenta que el análisis debe iniciarse por la causal de naturaleza procesal, desde que si se produjo su estimación se advertiría un vicio de nulidad hasta la respectiva parte del proceso y el reenvío para su subsanación a la instancia de mérito pertinente, sin ser necesario en ese escenario un pronunciamiento sobre las causales de naturaleza material; en sentido contrario, de no presentarse las afectaciones alegadas por la recurrente, esta Sala Suprema debe desestimar el recurso de su propósito.

Cuarto: Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

4.1. El Recurso de Casación tiene por fines 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, conforme lo precisa el Artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las

102
التقديم
التسجيل

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

4.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento "y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional"¹, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos. Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función nomofiláctica, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un Recurso singular que permite acceder a una Corte de Casación para el cumplimiento de determinados fines, como 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.

4.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso², debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma.

¹ HITTERS, Juan Carlos. Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.

² Monroy Cabra, Marco Gerardo. Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

216
Asociación OLEUS 1029
Corte Suprema de Justicia
Peru

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso³, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

4.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos: *"Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo"*⁴. Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú,

Quinto: El referido dispositivo constitucional establece lo siguiente:

³ De Pina Rafael. Principios de Derecho Procesal civil, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F., 1940, página 322.

⁴ Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 AREQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

1030
Fainta

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

"Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...) 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)*".

Sexto: En cuanto a la infracción normativa bajo análisis, debemos reconocer que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos:

- a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural);
- b) Derecho a un Juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural.

Debido proceso.
compromete varios
de los derechos
A un Juez imparcial.
Derecho a la defensa
Derecho a la prueba
D. Resol. debi. motivada
D. Inst. plural.

Séptimo: En efecto, el debido proceso (o *proceso regular*) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del

CASACIONES QUINCE

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa”⁵.

Octavo: Dicho de otro modo, el derecho al proceso regular constituye un conjunto de garantías de las cuales goza el justiciable, que incluyen el derecho a ser oportunamente informado del proceso (*emplazamiento, notificación, tiempo razonable para preparar la defensa*), derecho a ser juzgado por un Juez imparcial que no tenga interés en un determinado resultado del juicio, derecho a la tramitación oral de la causa y a la defensa por un profesional (*publicidad del debate*), derecho a la prueba, derecho a ser juzgado sobre la base del mérito del proceso y derecho al Juez legal.

Noveno: Además, el debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional.

Décimo: En esa misma línea, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en sociedades pluralistas como las actuales, importa el deber de justificar las decisiones de la jurisdicción, de tal manera que sean aceptadas por la sociedad y

⁵ Faúndez Ledesma, Héctor, "El Derecho a un juicio justo". En: Las garantías del debido proceso (Materiales de Enseñanza) Lima. Instituto de Estudios Internacionales de la PUCP ; Embajada Real de los Países Bajos, página 17.

1001
1001
1001

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

que el Derecho cumpla su función de guía⁶. Igualmente, la obligación de fundamentar las sentencias, propias del derecho moderno, se ha elevado a categoría de deber constitucional, a mérito de lo cual la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado en el Primer Pleno Casatorio, Casación número 1465-2007-CAJAMARCA, una similar posición a la adoptada por el Tribunal Constitucional nacional en el expediente número 37-2012-PA/TC, fundamento 35, en el sentido que: *La motivación de la decisión judicial es una exigencia constitucional; por consiguiente, el juzgador para motivar la decisión que toma debe justificarla, interna y externamente, expresando una argumentación clara, precisa y convincente, para mostrar que aquella decisión es objetiva y materialmente justa, y por tanto, deseable social y moralmente.*

Décimo Primero: De similar modo, la aludida exigencia de motivación suficiente permite al Juez que elabora la sentencia percatarse de sus errores y precisar conceptos, facilitando así la crítica interna y el control posterior de las instancias revisoras⁷, todo ello dentro de la *función endoprocesal de la motivación*. Paralelamente, permite el control democrático de los Jueces que obliga, entre otros hechos, a la publicación de la sentencia, a la inteligibilidad de la decisión y a la autosuficiencia de la misma⁸. En tal virtud, los destinatarios de la decisión no son solo los justiciables, sino también la sociedad, en tanto los juzgadores deben rendir cuenta a la fuente de la que deriva su investidura⁹, todo lo cual se presenta dentro de la *función extraprocesal de la motivación*.

⁶ ATIENZA, Manuel, "Las razones del Derecho". Centro de Estudios Constitucionales. Madrid 1991, páginas 24 y 25.

⁷ ALISTE SANTOS, Tomás Javier. "La Motivación de las resoluciones judiciales". Marcial Pons. Madrid-Barcelona-Buenos Aires. Página 157-158. Guzmán, Leandro. Derecho a una sentencia motivada. Editorial Astrea, Buenos Aires-Bogotá 2013, páginas 189-190

⁸ IGARTUA SALAVERRIA, Juan. "El razonamiento en las resoluciones judiciales". Palestra-Temis, Lima-Bogotá 2014, página 15.

⁹ "La motivación de la sentencia civil". Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. México 2006, páginas 309-310.

2/84
DOSCIEN705 033
Ferreira

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Segundo: La justificación racional de lo que se decide es entonces interna y externa. La primera es tan solo cuestión de lógica deductiva, sin importar la validez de las propias premisas. La segunda exige ir más allá de la lógica en sentido estricto¹⁰, con implicancia en el control de la adecuación o solidez de las premisas, lo que admite que las normas contenidas en la premisa normativa sean aplicables en el ordenamiento jurídico y que la premisa fáctica sea la expresión de una proposición verdadera¹¹. En esa perspectiva, la justificación externa requiere: a) que toda motivación sea congruente, por lo que no cabe que sea contradictoria; b) que toda motivación sea completa, debiendo motivarse todas las opciones; y, c) que toda motivación sea suficiente, siendo necesario expresar las razones jurídicas que garanticen la decisión¹².

Décimo Tercero: En el marco conceptual descrito la motivación puede mostrar diversas patologías que, en estricto, son la motivación omitida, la motivación insuficiente y la motivación contradictoria. La primera hace referencia a la omisión formal de la motivación, esto es cuando no hay rastro de la motivación misma; la segunda se presentará cuando exista motivación parcial que vulnera el requisito de completitud, motivación implícita cuando no se enuncian las razones de la decisión y ésta se hace inferir de otra decisión del Juez, y motivación por relación, cuando no se elabora una justificación independiente sino se remite a razones contenidas en otra sentencia. La motivación insuficiente se presentará principalmente cuando no se expresa la justificación a las premisas que no son aceptadas por las partes, no se indican los criterios de inferencia, no se explican los criterios de valoración o no se explica por qué se prefiere una alternativa y no la otra; y finalmente, estaremos ante una motivación contradictoria cuando existe incongruencia entre la motivación y el fallo o cuando la motivación misma es contradictoria. Es preciso también tener en consideración que: "(...) La Constitución no garantiza una

¹⁰ ATIENZA, Manuel. "Las razones del Derecho. Derecho y Argumentación". Palestra Editores. Lima, 2006 página 61.
¹¹ MORESO, Juan José y Vilajosana, Josep Maria. "Introducción a la Teoría del Derecho". Madrid. Marcial Pons Editores, página 184.
¹² IGARTUA SALAVERRIA, Juan. Ob. Cit., página 26

144
Figueroa

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado (...)”¹³. Ahora bien, descritos los supuestos teóricos de las patologías en las que podría incurrir la sentencia, corresponde verificar si en el caso que nos ocupa se ha incurrido en anomalía que por la forma vicie la Sentencia de Vista.

Análisis del caso concreto en cuanto a la infracción bajo examen

Décimo Cuarto: En el caso concreto, la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir el criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso. En ese mismo sentido, sostener que no se ha determinado la afectación moral del afectado con la conducta atribuida a la actora, importa cuestionar la posición asumida por la Sala de mérito en relación no necesariamente a aquella afectación, sino a la forma de actuar de la demandante en relación a su superior jerárquico, lo que ha ocurrido a partir de la evaluación conjunta de los medios probatorios y el derecho que se ha estimado aplicable, sin que pueda pretenderse que esta Sala Suprema efectúe a este nivel una revaloración de la situación fáctica planteada ante las instancias inferiores.

¹³ STC Expediente N° 1230-2002-HC del 20 de junio de 2002, fundamento 11. Asimismo en otras Sentencias, refiriéndose a la antes mencionada, se recoge que "(...) el Tribunal Constitucional ha sostenido que dicho derecho no garantiza una determinada extensión de la motivación: que tenga que pronunciarse expresamente sobre cada uno de los aspectos controvertidos o alegados por la defensa, ni excluye que se pueda presentar la figura de la motivación por remisión" (STC 0791-2002-HC del 21 de junio de 2002 y STC 2289-2004-HC TC del 21 de junio de 2005).

213
DISCIENTO 7
1035
T...

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Quinto: Al no advertirse entonces la existencia de vicio durante el trámite del proceso que atente contra la garantía procesal constitucional invocada, se colige que la Sentencia impugnada observó el debido proceso. Por lo demás, la Sala Superior ha advertido la necesidad de pronunciamiento sólo sobre lo que fue materia de impugnación, pues como se desprende de la apelación formulada por la parte demandada, solo cuestionó la sentencia en el extremo que declara fundada la demanda por despido arbitrario, reposición y pago de honorarios profesionales, habiendo en consecuencia quedado consentida la sentencia de primera instancia en el extremo que desestimó la pretensión de nulidad de despido; en consecuencia, no se ha infraccionado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

Décimo Sexto: Como consecuencia de lo anterior se procederá a emitir pronunciamiento sobre las causales sustantivas por la que también se declaró procedente el recurso de casación.

Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR,

Décimo Séptimo: El referido dispositivo establece 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:

(...)

1036
F. J. Rodríguez

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente".

Sobre el Despido

Décimo Octavo: El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:

*"El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"*¹⁴.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"*¹⁵.

Al respecto, Montoya Melgár sostiene que los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia

¹⁴ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

¹⁵ PLA RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

2/2
1038
Escritura de la
Fuerza

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato¹⁶.

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, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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.

Clasificación de los despidos

Décimo Noveno: Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente.

Correlato de ello, entre las diferentes tipologías de despido, corresponden resaltar las siguientes:

- **Despido justificado**

Es el despido que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: *las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador.*

¹⁶ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 2ª edición, Lima, Editorial Juriste Editores, página 66.

1038
Fajardo

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.

- **Despido arbitrario**

Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

- **Despido nulo**

Es entendido como aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

- **Despido incausado**

Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación

211 1039
DESCIENTO ONCE
[Handwritten signature]

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

- **Despido fraudulento**

Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral.

En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Cabe precisar que al igual que el despido incausado no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.

- **Despido indirecto**

Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en "actos de hostilidad", que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, al trabajador.

1640
[Handwritten signature]

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Vigesimo: Ante la clasificación de los despidos, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido incausado, en el Tema número 03, señalando: "(...) *Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*". Además y en la línea de lo señalado, podemos definir al despido incausado como el despido que se imputa al trabajador sin existir causa alguna y hasta cuando no se encuentra tipificado, derivado de su conducta o la labor que lo justifique.

Vigesimo Primero: En el caso concreto, la pretensión demandada se vincula a una solicitud de reposición por despido incausado presuntamente producido contra la trabajadora. En relación a las consecuencias jurídicas que conlleva un despido arbitrario y un despido incausado, debemos indicar que las mismas son diferentes, en razón que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación", conforme a lo establecido en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, y en la del despido incausado corresponde la reposición, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional nacional.

Vigesimo Segundo: Ante ello, se evidencia que a la trabajadora se le despide por falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, lo que significa que nos encontramos ante un despido causado, al margen de que aquél sea con causa justa o no, lo que merece otro análisis; en

240
CASCIONA VEZ
1041
Fuentes

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACION LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

consecuencia, el petitorio formal en el caso concreto, en los términos planteados en la demanda, se encontraría fuera del contexto legal antes mencionado, toda vez que existiendo una causa de despido es inviable una reposición por despido incausado.

Vigesimo Tercero: Sin perjuicio de ello, este Supremo Tribunal procede a emitir pronunciamiento respecto al despido alegado, al haber sido calificado procedente el recurso por indebida interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por la demandante reviste tal gravedad como para poner término a la relación laboral. En este sentido, es necesario tener en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, corriente en copia notarialmente legalizada de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta y cinco, que establece en su Capítulo XII del régimen disciplinario, artículo 90°, lo siguiente: "(...) *Las faltas, omisiones o infracciones a las obligaciones básicas del trabajador y a lo dispuesto por este reglamento y (...) darán origen a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación verbal b) Amonestación escrita c) Suspensión sin goce de haber e) Despido del trabajo, en caso de comisión de falta grave, conforme a ley*"; asimismo, el artículo 97°, regula: "*Son causales del término del vínculo laboral, las establecidas por las disposiciones legales vigentes*".

Vigesimo Cuarto: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, que, entre otros, el inciso f), establece lo siguiente: "(...) *faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico*"

1042
Luis
García

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...)" . Sobre esta falta, es necesario precisar que se configura cuando se pone en duda la honorabilidad o legalidad del acto de uno de los compañeros de trabajo o superiores; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave debe atenderse al principio de proporcionalidad, con apreciación de factores adicionales que incidan o no en la justificación de la medida.

Vigesimo Quinto: La falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹⁷. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma, cuando la invoque.

Además, para que se configure la falta grave ella debe provenir de una actividad personal del trabajador, cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Análisis del caso concreto

Vigesimo Sexto: En el caso concreto se advierte que la sanción impuesta a la actora es como consecuencia de una falta atribuida grave, por lo que debe emitirse pronunciamiento primero sobre la causa que originó dicha sanción. Es así que de acuerdo a los medios probatorios que corren en autos, los cargos imputados a la

¹⁷ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral Peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, página 193.

209
Asociación NUPARI
1049

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

demandante, según carta de preaviso de fecha veintinueve de noviembre de dos mil trece, que corre de fojas tres a nueve, contienen los siguientes hechos: a) la transgresión del Reglamento Interno de Trabajo, inciso g), artículo 13°; y, b) la transgresión al inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, consistente en actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del personal jerárquico: i) cuestionándose la capacidad para asumir el cargo del señor Héctor Cornejo Torres, en cumplimiento de sus deberes como Jefe de la Unidad de Logística; ii) cuestionándose la integridad de dicho Jefe, aduciendo un vínculo laboral con otra entidad del Estado; y, iii) indicándose un supuesto interés de carácter personal sobre su persona. De las causas imputadas nos detendremos en el inciso f) del artículo 25° del cuerpo legal antes señalado.

Vigesimo Séptimo: De autos se desprende, de fojas ciento once a ciento trece, la carta remitida al Sindicato de Trabajadores de SEAL SUTESAL, de fecha veintidós de agosto de dos mil trece, suscrita por la demandante y dos trabajadores más, en la que informan lo siguiente:

- i) *El señor Héctor Cornejo Torres proviene del área de contabilidad de Essalud y no de Logística o Abastecimiento, lo que lamentablemente desdice mucho de la capacidad para estar en el cargo, para lo cual el Directorio debe tenerle "plena confianza";*
- ii) *No es posible que una persona que viene de afuera, que no se preocupa por el bienestar de la empresa, venga a "tentar suerte" pidiendo licencia por unos meses en la institución con la que mantiene vínculo laboral, considerándose que ambas son entidades públicas, lo que desdice mucho de la integridad de esa persona;*

1044
unil
reservado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

iii) Desde hace un mes que viene trabajando el Jefe de la Unidad de Logística, y se viene desarrollando en un clima de intranquilidad, preocupación y sobre todo incomodidad, lo que no ayuda en el desempeño de sus funciones.

Vigesimo Octavo: Expuestos así los hechos, quedan acreditados con la Carta suscrita por la actora el veintidós de agosto de dos mil trece los hechos que se le atribuyen, cuyo contenido se encuentra referido a la persona del Jefe de la Unidad de Logística, en los términos que se indican en el considerando vigesimo sexto de la presente ejecutoria suprema, con la cual se advierte: a) una grave indisciplina, al faltar el respeto a un superior jerárquico; b) daño a la imagen de la empresa, al referirse que se elige a una persona no idónea para el cargo; y, c) la afirmación de que la persona elegida viene a tentar suerte, lo que sin duda daña a la imagen y reputación de la persona a la que se refiere y al de la propia empresa ahora demandada. Tal conducta ha sido tipificada por la empleadora como falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Vigesimo Noveno: Por otro lado, se advierte del artículo periodístico de fecha once de noviembre de dos mil trece, que corre a fojas ciento setenta y ocho, que se consigna lo siguiente: **"AMIGOS DEL FUTBOL El ingreso a SEAL del contador H [REDACTED] como Jefe de Logística y Almacén también generó resistencia (...). Desde su llegada Cornejo no cayó en buena gracia con los trabajadores de SEAL. En el Boletín Alta Tensión se cuestiona su trabajo. Lo acusaron de hostigar a una trabajadora. Se le atribuye una falta de compromiso con Seal. Cornejo es trabajador nombrado de Essalud. (...) Está probando suerte"**.

De lo expuesto se advierte que las afirmaciones contenidas en la aludida Carta dirigida al Sindicato de Trabajadores, no se mantuvo en el entorno de la empresa

208
1915
OSCI 6770 0440
[Signature]

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

involucrada, sino que por el contrario se hizo público a través de la precitada nota periodística, con lo que la falta atribuida a la actora se refuerza, más todavía si en aquella Carta los suscribientes indicaron "(...) en procura de nuestros derechos como trabajadores hacer conocer estos problemas (...)", permitiendo de algún modo una difusión dañosa para los referidos en la misma misiva.

Trigésimo: En consecuencia, el despido de la actora tiene sustento y obedece a la comisión de una falta grave consistente en el faltamiento de palabra en agravio del personal jerárquico, como es el caso del señor Héctor Cornejo Torres, Jefe del área donde laboraba la actora, hecho que se estima suficiente para poner término a la relación laboral, máxime su gravedad por el daño a la imagen de una persona natural y de la propia empresa, situación que se configura dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

Trigésimo Primero: Por lo mismo, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista no ha infraccionado el inciso f) del artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, habiéndose efectuado el despido de la actora por causa justa contemplada en la Ley, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

Respecto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR,

Trigésimo Segundo: El referido dispositivo establece lo siguiente:

207
DOCUMENTOS 5167E

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez".

Análisis del caso concreto

Trigésimo Tercero: En el caso concreto, el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo establecido, sino por las acciones que el empleador pueda adoptar desde que tuvo conocimiento de la falta hasta la decisión que adopte, en este caso el despido.

Trigésimo Cuarto: De acuerdo a lo actuado en autos y en concordancia con lo razonado por la Sala de mérito, se tienen cinco momentos relevantes que permiten analizar la causal planteada: i) la Carta remitida al Sindicato de Trabajadores de fecha veintidós de agosto de dos mil trece, que corre de fojas ciento once a ciento trece, fue puesta en conocimiento de la empleadora el treinta de octubre del mismo año, como se aprecia del Informe AD/LO-463/2013 que corre a fojas ciento setenta y cuatro a ciento setenta y cinco; ii) posterior a ello se

706
ASOCIACIÓN SETS

1047

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

CASACIÓN LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

emitió el Informe Legal del veintiocho de noviembre de dos mil trece, que corre en copia de fojas doscientos veintidós a doscientos veinticuatro vuelta, en el que se concluye, entre otras cosas, que la demandante habría incurrido en falta grave; iii) con fecha veintinueve de noviembre de dos mil trece se cursó la carta de preaviso de despido que corre de fojas tres a nueve; iv) el nueve de diciembre de dos mil trece la ahora demandante procedió a efectuar sus descargos, según corre en el anexo obrante de fojas diez a veintiocho; y, v) con fecha dieciséis de diciembre de dos mil trece la empleadora cursó la carta de despido, que corre de fojas veintinueve a treinta y cuatro.

En esa medida y como lo ha sostenido el órgano superior de origen, la secuencia temporal anotada evidencia que existió un plazo razonable desde el momento en que la empleadora tomó conocimiento de la Carta cursada por la actora al Sindicato de Trabajadores hasta la fecha que se materializó el despido por falta grave, dada la apreciación de actos intermedios conducentes a la determinación de la falta atribuida, no habiéndose en consecuencia vulnerado el invocado principio de inmediatez.

Trigésimo Quinto: En ese sentido, se advierte que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista no ha infraccionado el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

205 1048
Asociación Cívica

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

CASACION LABORAL N° 13684-2016
AREQUIPA
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, V [REDACTED] a, mediante escrito presentado con fecha veintisiete de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil a mil diecisiete; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha trece de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos setenta y siete a novecientos noventa y dos; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, Sociedad Eléctrica del Sur Oeste Sociedad Anónima, sobre reposición y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Avch/JVM

Corte Suprema de Justicia de Arequipa

Escritorio de la Sala
Médico Especialista de J. de A. Arequipa

MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

1050
con
monto 20

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
PLAZA ESPAÑA S/N CERCADO AREQUIPA
Juez: RIVEROS JIHUANA CARLA CONNIE
Fecha: 10/05/2018 12:40:14, Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D.Judicial: AREQUIPA / AREQUIPA, FIRMA DIGITAL



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

JUZGADO DE TRABAJO
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

2° Juzgado de Trabajo

EXPEDIENTE : 00518-2014-0-0401-JR-LA-02
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : LUIGI JOHAN OTAZU VIZCARRA
ESPECIALISTA : RIVEROS JIHUANA CARLA CONNIE
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

Resolución Nro. 34
Arequipa, Dos Mil Dieciocho
Mayo Diez.-

Calificando en la fecha debido a la excesiva carga procesal que soporta las secretarias de ejecución y al retorno del periodo vacacional de la especialista que suscribe la presente.-

AL escrito con registro de ingreso **33806-2018.- POR RECIBIDO** el oficio remitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República; mediante el cual se han **DEVUELTO** los actuados del presente proceso, correspondiendo **PONER A CONOCIMIENTO** de las partes la bajada de Autos y siendo el estado del proceso se **DECLARA:** La conclusión de la ejecución del presente proceso y **se DISPONE el ARCHIVO DEFINITIVO** del expediente, una vez que quede consentida la presente resolución. **AUTORIZÁNDOSE** la devolución de los anexos que hayan presentado las partes del proceso, debiendo dejarse constancia en autos de su entrega; ello, dentro del plazo de cinco días, luego de los cuales se remitirá el expediente al Archivo Central de esta Corte Superior de Justicia, bajo responsabilidad de los trámites que tenga que realizar el actor en la dependencia indicada.

Corte Superior de Justicia de Arequipa
Cristian César Torreblanca Gómez
Especialista Legal
Primer Juzgado Civil
Módulo Básico de Justicia de Paucarpata