



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 01600-
2018-0-3202-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
CESAR SEBASTIAN FLORES GRADOS**

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

LIMA – PERÚ

2024

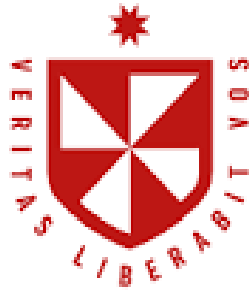


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el
Título de Abogado**

Informe Jurídico sobre Expediente N° 01600-2018-0-3202-JR-LA-01

Materia : IMPUGNACION DE DESPIDO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : FLORES GRADOS CESAR SEBASTIAN

Código : 2013218620

LIMA – PERÚ

2024

En el presente se analiza el proceso iniciado por AEU contra CPPQ S.A. El demandante solicita como Pretensión Principal: Se ordene la reposición al puesto de labores por haberse configurado un despido nulo, invocando las causales c) y d) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR; Pretensión Accesorias: El pago de las remuneraciones dejadas percibir hasta la fecha de reposición; y, se ordene el depósito de CTS con sus respectivos intereses; Pretensión Subordinada: Se declare como despido fraudulento y se ordene su reposición a su puesto habitual de labores. En primera instancia, el Juzgado resolvió declarar Infundada la demanda. Ante ello, la parte demandante interpone recurso de apelación. La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, resolvió confirmar la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda en la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; y, REVOCAR la sentencia en cuanto al extremo que resuelve declarar Infundada la pretensión subordinada de despido fraudulento; y, reformándola se declara Fundada la demanda en cuanto al despido fraudulento y se ordena la reposición en el puesto habitual de labores. La parte demandada presentó Recurso de Casación. Mediante Resolución S/N de fecha 24 de mayo del 2022, se declara FUNDADO el recurso de Casación interpuesto por la empresa demandada; y, CASARON la Sentencia de Vista de fecha 15 de julio del 2019; y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha 29 de abril del 2019 que declaró INFUNDADA la demanda. Mediante resolución N° 05 de fecha 17 de noviembre del 2022, la judicatura dispone archivar definitivamente el proceso.

NOMBRE DEL TRABAJO

FLORES GRADOS.docx

RECUENTO DE PALABRAS

5324 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

19 Pages

FECHA DE ENTREGA

Feb 23, 2024 9:42 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

27923 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

69.9KB

FECHA DEL INFORME

Feb 23, 2024 9:43 AM GMT-5**● 11% de similitud general**

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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)



Mg. Augusto Renzo Espinoza Bonifaz
Responsable Turnitin
Pregrado - FADE

GRP/
REB

INDICE

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:.....	4
2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:.....	6
3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:	9
4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas:	12
5. Conclusiones	17
6. Bibliografía.....	18
7. Anexos.....	19
7.1. Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este.....	19

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:

1.1. Hechos expuestos por la parte demandante:

Mediante escrito de fecha 11 de abril del 2018, UAE (en adelante “el demandante”) presentó demanda contra la empresa CPPQ S.A., solicitando como Pretensión Principal: Se ordene la reposición al puesto de labores en el lugar habitual de operario de procesos, por haberse configurado un despido nulo, invocando las causales c) y d) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR. Pretensión Accesorio: El pago de las remuneraciones dejadas percibir hasta la fecha de reposición; y, se ordene el depósito de CTS con sus respectivos intereses. Pretensión Subordinada: Se declare como despido fraudulento el cese por el cual habría sido objeto el demandante y se ordene su reposición a su puesto habitual de labores.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) Ingresó a laborar para la empresa en diciembre 2009, como operario de procesos, hasta el 14 de marzo de 2018, que fue despedido injustamente. Manifiesta que, el 01 de marzo de 2018, le cursaron la Carta de imputación de cargos.
- b) Que, el 08 de marzo de 2018 efectuó su descargo respecto a los hechos imputados por la demandada, desvirtuando uno a uno los hechos contenidos en la misiva de preaviso. Sin embargo, pese a que realizó su descargo, le cursan la carta de despido reproduciendo los hechos de la carta de imputación de cargos, sin analizar ni pronunciar sobre los descargos efectuados por el demandante.
- c) Respecto a la falta grave imputada por la demandada, señala que el día 20 de febrero del 2018, el trabajador OPY remitió una comunicación al Sr. BC a través de la referida comunicación, se puso a conocimiento un “chat” de WhatsApp. Al respecto, precisa que, dicha conversación corresponde a una conversación privada donde participaron solo trabajadores; asimismo, que si bien su persona atribuye calificativos al gerente de recursos humanos de la

empresa; sin embargo, no constituyen insultos, sino palabras utilizadas en un contexto de conflicto habido con la empresa.

- d) Asimismo, señala que los hechos sucedieron después de la jornada, y no en instalaciones de la demandada, máxime si el día señalado como falta por lo expresado en el WhatsApp el demandante no ha laborado; por lo que, no hubo faltamiento de palabra en el puesto de trabajo.
- e) Alega despido nulo referido a la represaría, toda vez que, el demandante con fecha 23 de febrero del 2018 denunció ante SUNAFIL, la no entrega de registro de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales, tomando conocimiento la demandada el 05 de marzo del 2018 (con la orden de inspección) cursando la carta de pre aviso 01 de marzo del 2017.
- f) Asimismo, el despido es nulo por la causal d) del artículo 29 de la norma en comento, referido a la discriminación por razón de opinión, por lo indicado por medio de WhatsApp: “pelón, pelao, huevón”; pues fueron opiniones en una conversación por WhatsApp en un chat privado de trabajadores.
- g) Finalmente, señala que el despido es fraudulento por cuanto se evidencia la falsedad de los hechos, y la fabricación de pruebas. Asimismo, se advierte vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

1.2. Hechos expuestos por la parte demandada:

- a) Sostiene que el demandante fue despedido por Grave indisciplina y faltamiento a la palabra.
- b) Refiere que, el demandante incurrió en un grave faltamiento de palabra en contra del señor DCLT, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, pues se refirió al señor como “el pelón”, “el pelao”, “ese huevón” (sic) y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad; pues la conducta lesiva no solo limita a las afirmaciones, sino que las difunde en una conversación con otras dos personas, siendo lamentable ya que el demandante era parte de la representación sindical.

2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:

Cuestiones sustantivas:

2.1. Problema 1: Determinar si en el presente caso se configuró Despido Nulo por la causal contenida en el literal c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Análisis:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 1997 señala las causales del despido nulo, siendo las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) 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 (Congreso de la República, 1997, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 29).

Asimismo, resulta importante señalar que, el Decreto Supremo 001-96-TR, señala lo siguiente:

Artículo 47.-Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. **La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada**

que ponga fin al procedimiento (Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, 1996).

2.2. Problema 2: Determinar si en el presente caso se configuró Despido Nulo por la causal contenida en el literal d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Análisis:

La discriminación, es de señalar, no es permitida, de ninguna forma, menos en la índole laboral, por cuanto, la parte trabajadora va a ser la que se encuentre desprotegida en la relación de índole laboral; siendo ello así, se deberá revisarse en el presente caso si estamos ante un supuesto de discriminación como lo expone la demandante o si por el contrario ello no ha sido acreditado.

Blancas Bustamante¹, para advertir si estamos ante un caso de discriminación señala: “se advierten tres elementos que deben concurrir para que se configure la discriminación. En primer lugar, un hecho, que establezca una distinción, exclusión o preferencia. En segundo lugar, un motivo determinante de dicha diferencia (razón, color, sexo, religión, etc.). Y, en tercer lugar, el resultado objetivo de esa diferencia de trato, que consistirá en la anulación o la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación.

Para Neves Mujica el término discriminación, tiene dos significados de alcances diversos: “El primero, hay discriminación toda vez que se practique una distinción arbitraria, esto es carente de causa objetiva y razonable y la segunda, solo hay discriminación, si dicho trato se funda en un motivo prohibido por el ordenamiento” (Mujica, 2009, pág. 135).

El Supremo Interprete de la Constitución, para saber si estamos ante un caso de discriminación o de diferenciación sostiene que se debe efectuar un test de razonabilidad; esto es, se analice: *a. De la existencia de un fin constitucional en la diferenciación; b. De la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido; c. De la necesidad del medio empleado.*

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El despido en el Derecho Laboral Peruano Jurista Editores 3ra. Edición, marzo de 2013, pág. 388.

Estando a lo antes indicado, debemos evaluar, si efectivamente el caso materia de análisis, es uno de discriminación como lo señala el demandante; o no.

Debemos agregar pues que, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 003-2001-AI/TC precisa en su fundamento 5, “(...) *Lo que ciertamente garantiza la cláusula de igualdad -entendida como derecho subjetivo o como principio constitucional- es que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva ni sean razonables, esto es, tratamientos “arbitrarios” basados en la subjetividad, el capricho o al amparo de criterios artificiosos, como ocurre con cualquiera de las hipótesis de discriminación negativa detallados por el mismo inciso 2) del artículo 2 de la Constitución*”.

2.3. Problema 3.- Determinar si en el presente caso se configuró un Despido Fraudulento que amerite la reposición del demandante:

Análisis:

El despido fraudulento tiene creación jurisprudencial por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, en la que indica que se produce, cuando: “*Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...), o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas*”.

Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por

causa justa; no obstante ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a dicha definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, se procederá a efectuar el análisis de los medios de prueba ofrecidos así como de las circunstancias expuestas para la resolución del presente caso

3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:

3.1. Premisa 1: En el presente caso no se configuró un Despido Nulo por la causal contenida en el literal c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En nuestro ordenamiento jurídico el despido y el motivo alegado deben ser probados por quien los invoca. Esto puede desprenderse de lo establecido en el artículo 37° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: *“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”*. Por otro lado, la norma reglamentaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido, en el segundo párrafo de su artículo 52°, que: *“La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62° de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo”*.

En consecuencia, de lo expuesto precedentemente se advierte del conjunto de normas, tanto sustantivas como procesales, que el trabajador que demande una nulidad de despido tendrá la exigencia de acreditar el móvil inconstitucional del empleador al momento de tomar la decisión y al ejecutar el despido. Es decir, la causal de nulidad, entonces, tiene que ser demostrada por el demandante.

La parte demandante en su escrito de demanda, señala que su empleador lo ha despedido, porque denunció en materia de la violación del derecho a la

libertad sindical, en la modalidad de no entrega de cuotas sindicales, así como la queja ante SUNFAIL por el incumplimiento de la Ley N° 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo, la no entrega de Registro de accidentes e incidentes y Enfermedades ocupacionales, en su condición de secretario de defensa de la organización sindical SOECPQ.

Al respecto, el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que es nulo el despido que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°. Asimismo, el primer párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR señala que se configure esta causal de despido si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y además se acredita que esta ha procedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores.

En el caso materia de análisis, se advierte que si bien interpuso una queja ante SUNAFIL; sin embargo, ello lo realizó el demandante al ostentar el cargo de defensa del sindicato, y no de manera personal. Por lo tanto, siendo que, la queja ante SUNAFIL se basó en un derecho colectivo, mas no individual; en consecuencia, la causal no resulta atendible, máxime si hay múltiples pronunciamientos de la Suprema Corte donde se señala que el reclamo debe ser personalísimo.

3.2. Premisa 2: En el presente caso no se configuró un Despido Nulo por la causal contenida en el literal d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En el presente proceso el demandante señala en su escrito de demanda que el despido es nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, pues la empresa lo ha discriminado por ejercer su derecho a la opinión:

- Por haberle remitido diversas cartas sobre las actuaciones sindicales, afiliaciones de trabajadores y solicitar el pago de la cuota sindical; y
- Por lo indicado por medio del WhatsApp: “el pelón, el pelao, ese huevón”, pues fueron opiniones en una conversación por WhatsApp en un chat privado de los afiliados del sindicato.

Al respecto, es de señalar que, si bien, se encuentra prohibido todo acto discriminatorio, incluso por emitir opiniones; sin embargo, las personas que emiten una opinión deben hacerse responsables de las mismas, puesto que, los demás pueden verse afectados por ellos, ya sea en su imagen o reputación.

En el presente caso, se advierte que, el demandante reconoce haber efectuado dichas palabras en contra del gerente de recursos humanos de la empresa demandada; por lo que, se puede apreciar que hay un faltamiento de palabras contra señor DCLT, quien es Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, el cual no puede ser considerado como una broma o un momento de calentura o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar las solicitudes de las afiliaciones al sindicato, puesto que el demandante ha expresado estos términos a terceras personas (sus compañeros de trabajo), aunado a que no lo exime el hecho que sea un chat privado, sino que más bien hizo difusión de lo que consideraba en ese momento.

Por lo tanto, no se sanciona lo que una persona pueda tener en su fuero interno, pero si el haber transgredido la línea de lo que pensaba haberlo hecho público; de lo que se puede concluir que el accionar del demandante se encuadra dentro del supuesto de hecho descrito en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que dicha pretensión no resulta amparable.

3.3. Premisa 3: En el presente caso no se configuró un Despido Fraudulento que amerite la reposición del demandante:

Si bien el demandante señala que se le imputó hechos falsos, asimismo, se le habrían fabricado pruebas, del análisis de los medios probatorios se puede

apreciar que, no existe hechos falsos ni fabricación de pruebas pues el propio demandante en la audiencia de juzgamiento reconoce que *el número 94----- le pertenece.*” Así, ante la pregunta del magistrado ¿“Por qué utilizo esos términos? (pelao, huevón), y ¿a quién se refería?, el demandante señaló: *“se refería contra el señor DCLT y que utilizó esos términos por estar ofuscado, pero no molesto por que ya conocen el actuar de la empresa y esa fue la forma de comunicarle al señor O. que no aceptaron sus afiliaciones”*

De lo expuesto, se advierte que el demandante reconoce los hechos, referidos a los términos utilizados contra su superior; por lo que, no puede atribuirse a la demandada hechos falsos ni imaginarios, pues con ello se denota la falta grave que cometió sobre su superior.

Ahora el hecho que una de las personas a las que le haya llegado el WhatsApp, esto es, el señor OPY haya remitido el contenido de la comunicación al señor BC, no se puede entender como una fabricación de pruebas, tanto más si, no se ha negado la existencia de la comunicación, ni el contenido de la misma; se trataría de una prueba fabricada, en el caso que la comunicación realizada por el hoy demandante haya sido fabricada por la entidad demandada, que no es el caso.

Por lo que, a manera de conclusión, podemos advertir que, no se han fabricado pruebas en contra del demandante, siendo que la empresa demandada ha cumplido con probar la causa justa de despido imputando las causales por las que se despide al demandante, motivo por el cual, considero que el despido es válido al encontrarse justificado.

4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas:

4.1. Primera Instancia:

El Juzgado declaró Infundada la demanda.

En cuanto despido nulo por discriminación por opinión, la judicatura señaló que las palabras propinadas por el demandante en contra del gerente de recursos humanos no debe ser considerado como una broma, por cuanto, el

demandante ha expresado estos términos a terceras personas (sus compañeros), aunado a que no hubo una conversación privada, por el contrario, el demandante hizo difusión de dichos calificativos contra el gerente al universo de trabajadora.

Asimismo, en cuanto al despido nulo por la causal referida a la represalia, no se advierte la misma, por cuanto, la queja ante SUNAFIL no lo hizo directamente el demandante sino lo hizo el sindicato como tal y su persona suscribió la queja por su condición de secretario, por lo que, no se encuentra configurado la causal invocada.

Por otro lado, la judicatura señala que tampoco se configuró un despido fraudulento, por cuanto, no se han fabricado pruebas en contra del demandante, siendo que la empresa demandada ha cumplido con probar la causa justa de despido imputando las causales por las que se despide al demandante, motivo por el cual llega a la conclusión que el despido es válido al encontrarse justificado.

Opinión:

Me encuentro de acuerdo.

En lo que respecta al despido nulo por represalia, considero que si bien el demandante participó de las dos denuncias realizadas ante la SUNAFIL, por incumplimiento de Ley 29783, consistente en no entrega del registro de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales y la violación del derecho a la libertad sindical en la modalidad de no entrega de cuotas sindicales, conforme se observa de los escritos donde el recurrente suscribe dichas denuncias como secretario de defensa del Sindicato OECPQ SA; sin embargo, dichas denuncias fueron realizadas en representación del sindicato en defensa de los derechos a la libertad sindical, por lo que, o se condice con el inciso c) del artículo 29 LPCL, que prescribe “*Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; (...)*”; por cuanto la protección contra el despido establecida en dicha causal está dirigida al supuesto donde el afectado reclame sus derechos laborales inherente como trabajador y no para

cuando actúa en representación del sindicato, no resultando posible que se ampare la pretensión.

Ahora bien, en cuanto al despido nulo por discriminación por opinión, considero que, si bien, se encuentra prohibido todo acto discriminatorio, incluso por emitir opiniones; sin embargo, las personas que emiten una opinión deben hacerse responsables de las mismas, puesto que, los demás pueden verse afectados por ellos, ya sea en su imagen o reputación. En el presente caso, considero que las palabras dichas por el demandante no constituyen “opinión” propiamente, sino insultos y faltamiento grave de palabra, por cuanto, son calificativos de alto contenido hacia el superior jerárquico, por lo que, dicha conducta no califica a mi juicio como opinión, máxime si fue difundido en un chat de WhatsApp integrado por el universo de trabajadores.

En lo que, respecta al despido fraudulento, el demandante delimitó su petitorio alegando dicha tipología de despido, por las causales de fabricación de pruebas y hechos falsos; sin embargo, ante el reconocimiento de los hechos por parte del demandante, se ha generado certeza de las expresiones “pelón, pelao y huevón” alegadas por el actor contra el Gerente de Recursos Humanos de la empresa demandada, de manera que no se ha configurado un despido fraudulento por las causales de hechos falsos ni fabricación de pruebas; por tanto, me encuentro de acuerdo con el Juzgado.

4.2. Segunda Instancia:

La Sala considera respecto al despido nulo por represalia que, la protección contra el despido establecida en dicha causal está dirigida al supuesto donde el afectado reclame sus derechos laborales inherente como trabajador y no para cuando actúa en representación del sindicato, no resultando posible amparar la pretensión de despido nulo inciso c) del artículo 29 LPCL

Respecto al despido fraudulento, señala que, de los hechos materia de imputación, se advierte la conversación entre las partes, donde se expresaron términos subidos de tono; no obstante, no se configura la falta, por cuanto, no se propinaron dentro de las relaciones entre trabajador y empleador; tanto más si, la situación de conflicto habido entre las partes, podría justificarlo.

En consecuencia; se configura un despido fraudulento. Que, si bien, la parte demandante precisó que, el despido fraudulento se configura por la causal de fabricación de pruebas, ello no impide amparar la demanda por la causal de atribuir una falta no prevista legalmente.

Opinión:

Me encuentro de acuerdo con la Sala Superior en el extremo que desestima la reposición por despido nulo al haberse configurado los incisos c) y d) del artículo 29 LPCL. Las razones por las cuales considero que no hubo despido nulo lo abordé a lo largo del presente informe; por lo que, me centraré en la cuestión en conflicto; esto es, la existencia o no de un despido fraudulento, ello en atención a las sentencias contradictorias habidas en la presente causa.

En cuanto a la reposición por haberse configurado un despido fraudulento, la Sala Superior estima dicha pretensión subordinada, por los fundamentos expuestos precedentes; sin embargo, muestro mi disconformidad.

En un principio, debemos tener presente que, el demandante delimitó su petitorio respecto al despido fraudulento por las causales de fabricación de pruebas y hechos falsos; por lo tanto, siendo que, en la misma diligencia el demandante reconoce haber vertido palabras ofensivas en contra del gerente de recursos humanos, se ha dado certeza a la imputación de las faltas graves atribuidas por su ex empleador.

Al respecto, teniendo presente el principio de oralidad, prescrito en artículo 12.1° de la NLPT, es preciso merituar afirmaciones de la parte demandante en cuanto en audiencia de juzgamiento **reconoce que conocía sobre la falta descrita en el Reglamento Interno, así como que el número celular 94xxxxxx le pertenece y que utiliza palabras como “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón” refiriéndose al Gerente de DDHH de la empresa demandada;** y lo manifestado por el demandante en audiencia de vista de fecha 09 de julio del 2019, donde señala que (refiriéndose al día cuando escribió las expresiones citadas) *“en ese momento yo me encontraba un poco molesto, ofuscado por los hechos que habían sucedido un día antes; nosotros,*

como tenía el cargo de dirigente que era el cargo de secretario de defensa del sindicato (...). Por el trabajo mismo de la dirigencia tratamos de ingresar dos afiliaciones de unos compañeros de la planta de Arequipa, los cuales se negaron alegando que los señores son problemáticos, faltan muchos y muchas cosas; no pudiendo ingresar ese por vía notarial porque ya era tarde y yo trabajaba de amanecida, cuando salí del trabajo me doy con la sorpresa que el señor que nos envió su afiliación se comunica conmigo diciendo que la empresa había viajado desafiando a otros trabajadores, por eso ya no quería afiliarse. (...) por eso al día siguiente escribe que no habían recibido y reconozco que fue un error escribir esas palabras, pero fue un momento de ofuscamiento por lo que había pasado un día antes.”

Por lo tanto, estando acreditado que el demandante se refirió al aspecto físico del gerente de recursos humanos de la empresa demandada con palabras de burla y desprecio, transgredió lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la misma, configurándose la falta incurrida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en cuando al literal f) de la norma en comento, también se encuentra configurada por cuanto el cargo de secretario de defensa del sindicato en nada justifica que el trabajador pueda lanzar calificativos ofensivos a su superior ni a sus compañeros de trabajo, por lo que, la falta grave en el presente caso es evidente y por ello considero que la Sala Superior cometió un error al estimar la demanda, máxime si se desvía de la teoría del caso de la parte demandante.

4.3. Casación Laboral 24775-2019

Se declara FUNDADO el recurso de Casación, y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia de fecha 29 de abril del 2019 que declaró INFUNDADA la demanda.

El Colegiado Supremo señala que, en el presente caso está acreditado que el demandante atribuyó palabras ofensivas al representante de la su ex empleadora, asimismo, refiere que, su condición de secretario del sindicato no lo habilita a que pueda lanzar insultos o burlas al superior en grado ni a sus

compañeros; por lo que, habiendo el demandante reconocido los hechos se encuentra configurado.

Opinión:

Me encuentro de acuerdo.

Se debe tener presente que la empresa demandada ha despedido al demandante al referirse al gerente de recursos humanos como “pelón”, “ese huevón” y “pelao” a través de una conversación suscitada en un grupo de WhatsApp, hecho que no ha sido materia de contradicción.

Por lo tanto, habiendo el demandante reconocido que utilizó esos términos; por lo que, no puede atribuirse a la demandada hechos falsos ni imaginarios, pues con ello se denota la falta grave que cometió sobre su superior.

Ahora bien, respecto a la razonabilidad y tipicidad, coincido con lo vertido por el Colegiado Supremo, puesto que ninguno de ambos elementos se discute en el presente proceso. Aunado a ello, ambos preceptos están reservados al despido arbitrario, conforme ha sido ya precisado por la Corte Suprema en las Casaciones Laborales N° 3765-2016 Lima, N° 17148-2016 Sullana y N° 1969-2014-Piura.

Por lo tanto, si el demandante cuestiona la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, debió haber demandado despido arbitrario y su correspondiente indemnización; siendo que, en el presente caso, la defensa técnica del accionante únicamente alega despido nulo por las causales contenidas en los literales c) y d) del artículo 29° de la LPCL, y asimismo, acumula la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento; es en mérito a ello que, la judicatura debe emitir pronunciamiento no desviando su decisión en extremos o petitorios que no fueron demandados; por cuanto, se afectaría el derecho de defensa y principio de congruencia procesal, además de constituir un fallo extra petita lo cual se encuentra proscrito en nuestro ordenamiento jurídico.

5. Conclusiones

- i. En el caso de análisis, el actor demanda un despido fraudulento por cuanto la demandada alega hechos falsos y asimismo fabrica pruebas a fin de despedirlo; sin embargo, en audiencia de juzgamiento, el demandante reconoce haber propinado insultos en contra del gerente de RRHH; por consiguiente, atendiendo que se ha generado certeza de las expresiones “pelón, pelao y huevón” alegadas por el actor contra el Gerente de Recursos Humanos de la empresa demandada, no se ha configurado un despido fraudulento por las causales de hechos falsos ni fabricación de pruebas.
- ii. Por otro lado, resulta importante recalcar que, el análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción no pueden abordarse en un despido fraudulento; por cuanto, ambos preceptos están reservados al despido arbitrario, conforme ha sido ya precisado por la Corte Suprema en las Casaciones Laborales N° 3765-2016 Lima, N° 17148-2016 Sullana y N° 1969-2014-Piura.
- iii. Siendo que, el demandante cuestiona la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, debió haber demandado despido arbitrario y su correspondiente indemnización; por lo que, habiendo el demandante únicamente alegado las causales c) y d) del artículo 29° de la LPCL, y asimismo, la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento; es en mérito a ello que, la judicatura debe emitir pronunciamiento no desviando su decisión en extremos o petitorios que no fueron demandados; por cuanto, se afectaría el derecho de defensa y principio de congruencia procesal, además de constituir un fallo extra petita lo cual se encuentra proscrito en nuestro ordenamiento jurídico.

6. Bibliografía

Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano* (3era Edición ed.).

Jurista Editores.

Congreso de la República del Perú. (1996). Obtenido de [https://spij.minjus.gob.pe/spij-](https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H769934)

[ext-web/#/detallenorma/H769934](https://spij-ext-web/#/detallenorma/H769934)

Congreso de la República del Perú. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>

Forno, X. (2009). El Título Minero como Acto Administrativo Habilitante. *Revista del Circulo de Derecho Administrativo - PUCP*, 59.

Martínez, M. Á. (2009). La Concesión Minera. Jurisdicción y Procedimiento. *Circulo de Derecho Administrativo*, 45.

Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

Tejada, J. (2014). Regimen Legal de la Titulación Minera en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*, 294.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El despido disciplinario en el Perú". Ius la revista N° 38.

Casación Laboral N° 3765-2016 Lima

Casación Laboral N° 17148-2016 Sullana

Casación Laboral N° 1969-2014-Piura.

7. Anexos

7.1. Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019
LIMA ESTE
Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: No se configura el despido fraudulento cuando se prueba que el trabajador faltó el respeto a los representantes del empleador burlándose de su aspecto físico y refiriéndose a ellos con palabras despectivas.

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintidós

VISTA; la causa número veinticuatro mil setecientos setenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; 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 parte demandada, [REDACTED], mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno, que **confirmó** la **Sentencia** apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, en el extremo que declaró **infundada** la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; **revocó** la misma Sentencia en el extremo que declaró infundada la demanda en cuanto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, **reformándola**, la declaró **fundada**; en el proceso ordinario laboral sobre reposición por despido nulo y otros seguido por el demandante, [REDACTED].

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: *interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR*, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Del desarrollo del proceso

a) **Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados se verifica la demanda que corre en fojas noventa a ciento catorce, interpuesta el once de abril de dos mil dieciocho por [REDACTED], solicitando como pretensión principal, su reposición por despido nulo en su puesto de labores como operario de procesos por las causales establecidas en los incisos c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y accesoriamente, petitionó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su real readmisión, el depósito de su compensación por tiempo de servicios correspondiente al período en que permaneció despedido con sus respectivos intereses, y el pago de las costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada, solicitó su reposición por despido fraudulento.

b) **Sentencia de primera instancia.** El juez del Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a través de la Sentencia emitida el veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, declaró infundada la demanda en sus pretensiones de nulidad de despido y despido fraudulento, así como las pretensiones accesorias, con condena de costas y costos del proceso.

El magistrado de primera instancia, expuso como argumentos de su decisión respecto a la causal prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que el demandante manifestó haber sido discriminado por ejercer su derecho a la opinión, precisando además que la Carta que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta dirigida a la demandada, si bien fue suscrita por el actor, lo hizo como secretario de Defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos S.A., por lo que se concluye que el actor emitió la Carta con mención al cargo que ostentó en representación del sindicato, es decir, no fue una queja contra el empleador de manera personal.

Asimismo, el juez de trabajo señaló que en cuanto a lo alegado por el demandante en el sentido de que la conversación de Whatsapp es un chat privado de los afiliados del sindicato, al cual no debió tener acceso la parte demandada, de dicha conversación se aprecia que hay un faltamiento de palabra contra el señor [REDACTED], quien es gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, lo cual no puede ser considerado como una broma o un momento de calentura o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar la solicitud de las afiliaciones al sindicato, pues el demandante expresó esos términos a terceras personas (sus compañeros de trabajo sindicalizados), encontrándose el accionar del actor dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, no resultando amparable la pretensión invocada.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre la causal de despido por represalia, regulado en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el magistrad o expresó que de lo señalado por la abogada del demandante, se entiende que la queja interpuesta ante Sunafil la realizó el actor al ostentar el cargo de Defensa del sindicato, no de forma personal.

Finalmente, el juez de primera instancia señaló que en cuanto a la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento, no existe fabricación de pruebas como señala el demandante, pues él mismo en la Audiencia reconoció que utilizó esos términos para referirse al señor [REDACTED], gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, y apreciándose con ello la falta grave que cometió contra su empleador.

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; revocó la Sentencia apelada en cuanto al extremo que declaró infundada la demanda sobre la pretensión subordinada de despido fraudulento; reformándola, se declaró fundada la demanda respecto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, en consecuencia, determinó que el demandante fue objeto de un despido fraudulento; asimismo, ordenó que la empresa demandada cumpla con reponer al actor en el mismo puesto con las mismas remuneraciones y beneficios antes del despido o en otro de similar categoría, con condena de costos y costas del proceso.

El Colegiado Superior expresó que respecto a la pretensión de despido fraudulento, de los hechos expuestos e imputados al demandante se aprecia que la conversación entre el demandante y el trabajador [REDACTED]

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

██████████ fue realizada dentro de la relación entre un dirigente sindical y su afiliado sobre la continuación como trabajador sindicalizado, y que, si bien se expresaron términos carentes de trato, ello no configura la falta establecida en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, por cuanto dicha causa se materializa cuando el trabajador realiza actos de faltamiento de palabra verbal o escrito dentro de las relaciones entre trabajador y empleador, conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.° 03884-2010-PA/TC en sus fundamentos once y doce, donde se puede extraer que existe una situación donde puede aceptarse una carencia de trato justificable objetivamente, siendo razonable entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para la defensa de los intereses del sindicato.

Asimismo, la Sala Superior mencionó que como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se determinó que los hechos imputados al demandante fueron utilizados por la demandada con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto los hechos atribuidos como falta grave no se encuentran previstos legalmente, vulnerando el principio de tipicidad conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional.

Finalmente, el Colegiado Superior señaló que la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, imputada al demandante no reviste una razonabilidad, puesto que sus expresiones no generan una perturbación que torne imposible la continuación del contrato de trabajo, ya que no resulta razonable imputarle dichos hechos si ambas partes llevaban una relación conflictiva, utilizando el menor desacierto del trabajador para eliminar su insatisfacción vulnerando el derecho a la defensa de la libertad sindical.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Segundo. Causal de interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Los textos normativos citados establecen lo siguiente:

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

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

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

Comentario

La norma antes citada debe entenderse como que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir, las obligaciones de trabajo, cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave; asimismo, no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encomendado y haga que la relación laboral se torne insostenible.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo 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.

[...]

Comentario

El faltamiento de palabra a que se refiere este inciso se presenta cuando en forma verbal o escrita se utilizan expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad del empleador, de sus representantes o de otros trabajadores, tal como ocurre cuando se hace burla a su aspecto físico o se refiere a ellos con palabras insultantes.

Dentro de la relación laboral el respeto mutuo entre las partes es fundamental para su continuidad, así tenemos que cuando el empleador o sus representantes realizan actos que atentan contra la dignidad del trabajador, este puede recurrir ante el Poder Judicial demandando el cese de tales actos o declararse indirectamente despedido, reclamando la respectiva indemnización, conforme al artículo 30°, inciso g), del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, modificado por la Ley N.° 29792.

De igual manera cuando sea el trabajador el que ofenda la dignidad de su empleador o sus representantes, la empresa o institución donde labora puede sancionarlo de acuerdo con la gravedad e intensidad de los insultos o frases irreverentes así como a la difusión de los mismos, para lo cual utilizará su poder disciplinario reconocido por el artículo 9° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Tercero. Debe tenerse en cuenta que la condición de dirigente sindical se encuentra protegida por el fuero respectivo, conforme al artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, sin embargo, dicha protección no puede extenderse al caso cuando los dirigentes incurren en faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador o sus representantes, pues, admitir tal situación implicaría fomentar los actos de indisciplina al interior de las instituciones y empresas, así como amparar el abuso del derecho, lo que se encuentra proscrito por el último párrafo del artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

Cuarto. La parte empleadora ha sostenido que el actor fue despedido por referirse al gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada como “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón”, a través de un grupo de WhatsApp conformado por diversos trabajadores, hecho que no ha sido materia de contradicción, pues ambas partes han reconocido que es verdadero.

En la Carta de Pre aviso de despido cursada al demandante, que corre en fojas seis a nueve, la empresa demandada a fin de imputarle la infracción incurrida consistente en las expresiones agraviantes que profirió contra el gerente de Gestión y Desarrollo Humano en el chat del whatsapp, le precisó que su actuar contravino el inciso e) del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual señala: “(...) *Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)*”, texto que como ya se expresó anteriormente no fue negado por el demandante.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Estando acreditado que el demandante se refirió al aspecto físico del representante de su empleadora con palabras de mofa y de desprecio, transgredió lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la misma, configurándose la falta incurrida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.°003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Quinto. En cuanto al argumento alegado por el actor, referido al inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.°003-97-TR, se debe expresar lo siguiente:

El demandante tanto en su Carta de formulación de descargos como durante todo el proceso aceptó haber proferido expresiones contra el mencionado funcionario de la empresa demandada como “*pelón*”, “*pelao*”, “*hue...*”, en el chat grupal de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, aduciendo que lo hizo por encontrarse molesto por la actitud de dicho funcionario al influir en forma negativa en su organización sindical y de obligarles a presentar documentos vía conducto notarial.

Debe quedar claro que si bien está probado que el demandante ocupaba el cargo de secretario de Defensa del [REDACTED] y que alega que las expresiones ofensivas las hizo dentro del ejercicio del derecho sindical, nada justifica el ofender a una persona por su apariencia física o referirse a ella de manera despectiva, por lo que la falta grave es evidente y por ello la causal denunciada deviene en **fundada**.

Sexto. Respecto al presunto despido fraudulento del actor, debemos decir que dicha clase de despido se presenta cuando la parte empleadora actúa con

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

engaño, contraviniendo la buena fe laboral e imputando al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo que no ha sucedido en el presente caso, en que los hechos son reales, denigrándose el aspecto físico del representante de la demandada al llamarlo “pelón” y “pelao”.

En consecuencia, la interpretación de ambas causas de despido, bajo los límites que establece el petitorio del actor sobre despido fraudulento es errado porque integra en ambos supuestos un análisis de razonabilidad y tipicidad que no resultan pertinentes para el proceso incoado sino para uno de indemnización por despido arbitrario, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis.
2. **CASARON** la Sentencia de Vista del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, que declaró **INFUNDADA** la demanda.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N.°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, [REDACTED], y a la parte demandada, [REDACTED], sobre reposición por despido nulo y otros; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

RHC/avs