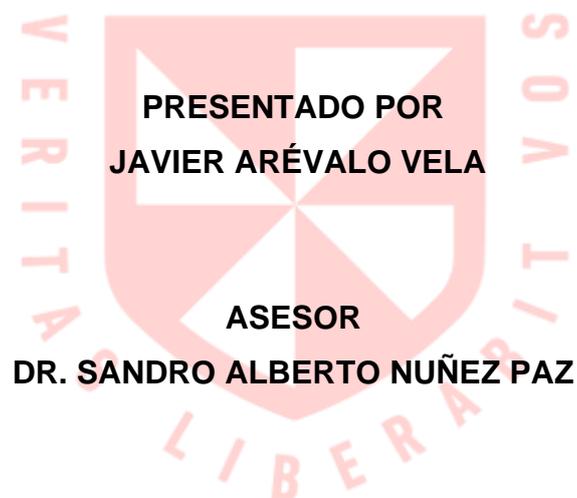


FACULTAD DE DERECHO  
UNIDAD DE POSGRADO

**LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO POR MÓVIL  
ANTISINDICAL EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA PERIODO  
2015 - 2022**



TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE DOCTOR EN DERECHO

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/>



**UNIDAD DE POSGRADO**

**LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO POR MÓVIL ANTISINDICAL  
EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
DE LA REPÚBLICA PERIODO 2015 - 2022**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN DERECHO**

**PRESENTADO POR:  
MG. JAVIER ARÉVALO VELA**

**ASESOR:  
DR. SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

**Dedicatoria:**

A mi amada esposa, Patricia.

## INDICE

Resumen.....	8
Abstract.....	8
Introducción .....	9
1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la situación problemática .....	15
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema en general .....	15
1.2.2. Problema específico .....	16
1.3. Objetivos de investigación .....	16
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación .....	17
1.4.1. Importancia de la investigación .....	17
1.4.2. Viabilidad de la investigación .....	17
1.5. Limitaciones al estudio .....	17
1.6. Delimitación y alcance de la investigación.....	18
1.6.1. Espacial .....	18
1.6.2. Temporal. ....	18
2. CAPITULO II: MARCO TEORICO .....	19
2.1. Antecedentes investigativos.....	19
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. La Libertad sindical como derecho humano .....	20
2.2.2. El despido como facultad del empleador.....	20
2.2.3. El recurso de casación en materia laboral.....	21
2.3. Marco histórico de la legislación sindical en el Perú .....	21
2.4. La libertad sindical .....	27
2.4.1. Introducción.....	27
2.4.2. Definición.....	28
2.4.3. Contenido esencial.....	30
2.4.4. Dimensiones .....	30
2.4.4.1. La libertad sindical individual .....	30
2.4.4.1.1. Libertad de constituir sindicatos sin autorización previa .....	31
2.4.4.1.2. Libertad de afiliación .....	31
2.4.4.1.3. Libertad de acción sindical .....	32
2.4.4.2. La libertad sindical colectiva .....	33

2.4.4.2.1.	Libertad de reglamentación .....	33
2.4.4.2.2.	Libertad de representación .....	33
2.4.4.2.3.	Libertad de gestión .....	34
2.4.4.2.4.	Libertad de gestión interna.....	34
2.4.4.2.5.	Libertad de gestión externa .....	34
2.4.4.2.6.	Libertad de federación .....	34
2.4.4.2.7.	Libertad de suspensión o disolución .....	34
2.4.5.	La libertad sindical como derecho humano .....	35
2.4.6.	La libertad sindical como derecho fundamental en el trabajo. ....	36
2.4.7.	La libertad sindical en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo	36
2.4.7.1.	Los Convenios de la OIT .....	36
2.4.7.2.	Las Recomendaciones de la OIT .....	37
2.4.8.	La libertad sindical como derecho constitucional .....	37
2.5.	Los actos sindicales y los mecanismos de protección de la libertad sindical	38
2.5.1.	Introducción.....	38
2.5.2.	Definición de actos sindicales.....	38
2.5.3.	Los actos de discriminación antisindical .....	40
2.5.3.1.	Despido.....	40
2.5.3.1.1.	Cambio de colocación .....	40
2.5.3.1.2.	Estancamiento laboral.....	41
2.5.3.1.3.	Listas negras .....	41
2.5.4.	Los actos de injerencia antisindical.....	42
2.5.4.1.	Financiamiento patronal .....	42
2.5.4.2.	Sindicatos controlados por el empleador.....	42
2.5.4.3.	Renuncias incentivadas al sindicato .....	42
2.5.4.4.	Negación de facilidades y licencias .....	43
2.5.5.	Mecanismos internos de Protección de la libertad sindical.....	43
2.5.5.1.	La protección sustantiva .....	43
2.5.5.1.1.	Fuero de los fundadores (literal a del artículo 31°).....	44
2.5.5.1.2.	Fuero de los directivos (primera parte del literal b del artículo 31°).....	44
2.5.5.1.3.	Fuero de los reclamantes (literales c y e del artículo 31°).....	46
2.5.5.1.4.	Fuero de los candidatos (literal d del artículo 31°) .....	47
2.5.5.1.5.	Fuero convencional (Artículo 31, primera parte del segundo párrafo) .....	47
2.5.5.2.	Protección Procesal .....	47

2.5.5.2.1.	Protección administrativa .....	47
2.5.5.2.2.	Protección judicial ordinaria del trabajo.....	49
2.5.5.3.	Protección constitucional .....	49
2.5.5.4.	Protección penal.....	49
2.5.5.5.	Mecanismos internacionales de protección de la libertad sindical.....	50
2.6.	El despido por móvil antisindical .....	50
2.6.1.	Generalidades .....	50
2.6.2.	La libertad sindical como motivo prohibido de despido en el Convenio 158 de la OIT (1982)	50
2.6.3.	El despido antisindical. En el texto único ordenado del Decreto legislativo No. 728	52
2.6.3.1.	Despido por la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales.....	52
2.6.3.2.	El despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad .....	52
2.6.4.	Efectos de la protección de la libertad sindical .....	53
2.6.4.1.	Reposición en el empleo .....	53
2.6.4.2.	Pago de remuneraciones devengadas .....	54
2.6.4.3.	Reintegro de compensación por tiempo de servicios .....	54
2.6.4.4.	Posibilidad de aplicación de medidas cautelares .....	54
2.6.4.4.1.	La asignación provisional.....	54
2.6.4.4.2.	La reposición provisional .....	54
2.6.4.4.3.	Aplicación de astreintes .....	54
2.7.	El despido por móvil antisindical en el Derecho Comparado.....	55
2.8.	Definición de términos básicos .....	56
3.	CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	59
3.1.	Formulación de la hipótesis principal .....	59
3.1.1.	Hipótesis principal.....	59
3.1.1.1.	Hipótesis derivadas .....	59
3.1.1.2.	Dimensiones .....	59
3.1.1.3.	Variables, definición operacional e indicadora .....	60
3.1.1.3.1.	Variables independientes (X).....	60
3.1.1.3.2.	Variables dependientes (Y).....	60
3.1.1.3.3.	Indicadores .....	60
4.	CAPITULO IV METODOLOGÍA.....	61
4.1.	Tipo de investigación .....	61
4.1.1.	Diseño metodológico.....	61

4.1.2.	Secuencia de Método .....	61
4.1.3.	Diseño muestral .....	61
4.1.3.1.	Muestra. ....	63
4.1.1.	Análisis de datos por causal casatoria .....	68
4.1.1.1.	Análisis de datos por modalidad del despido nulo .....	70
4.1.1.2.	Análisis de datos por demora en la duración del recurso de casación .	72
4.1.2.	El problema investigado .....	74
4.1.3.	Criterios de inclusión y exclusión de las muestras.....	74
4.1.3.1.	Delimitación temporal.....	74
4.1.3.2.	Delimitación espacial .....	74
4.1.3.3.	Análisis documental .....	74
4.1.4.	Técnicas de Recolección de datos.....	74
4.1.5.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	75
4.1.6.	Análisis de datos por sentido de fallo.....	75
4.1.6.1.	Aspectos éticos .....	76
5.	CAPITULO V CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	77
5.1.	Variables independientes.....	77
5.2.	Variables dependientes .....	77
5.3.	Resultado y Discusión .....	77
5.3.1.	Contrastación de la primera hipótesis secundaria .....	77
5.3.2.	Contrastación de la segunda hipótesis secundaria .....	77
6.	CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	79
	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	87
	ANEXO I .....	89
	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	89
	ANEXO II .....	90
	FICHAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	90
	ANEXO III .....	166
	PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS INCISOS a) y b) DEL ARTICULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETIVIDAD LABORAL .....	166
	ANEXO IV .....	168
	EJECUTORIAS .....	168
	Ejecutorias 2022 .....	169
	Ejecutorias 2021 .....	202
	Ejecutorias 2020 .....	209
	Ejecutorias 2019 .....	250

Ejecutorias 2018 .....	309
Ejecutorias 2017 .....	414
Ejecutorias 2016 .....	577
Ejecutorias 2015 .....	739

## INDICE DE TABLAS

Cuadro N.º 01 .....	61
Cuadro N.º 02 .....	63
Cuadro N.º 03 .....	65
Cuadro No. 04.....	67
Cuadro No. 05.....	68
Cuadro No. 06.....	70
Cuadro No. 07.....	72

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico No. 01 .....	68
Gráfico No. 02.....	69
Gráfico No. 03.....	71
Gráfico No. 04.....	73

## **Resumen**

El presente trabajo tiene como objeto estudiar la protección contra el despido por móvil antisindical en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República, durante el periodo comprendido entre los años 2015-2022.

La deficiente redacción de las normas legales sobre la nulidad del despido originando que al momento de su aplicación los jueces incurran en errores sobre el alcance de las mismas, afectando con ello la protección de los trabajadores a quienes buscan favorecer, los cuales quedan sin una adecuada protección contra el móvil antisindical.

De otro lado la demora en resolver los procesos ingresados a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, afecta el derecho de los trabajadores a la tutela jurisdiccional efectiva lo que también acaba afectando el derecho a la libertad sindical, pues, los mismos no pueden dilucidar rápidamente su controversia y con ello se perjudica el oportuno ejercicio del derecho materia de la investigación.

Los dos problemas enumerados hacen necesaria una reforma legislativa que permita a los apertadores del derecho laboral no solo tener normas claras sino también un proceso célere para poder recibir una respuesta acertada y rápida a sus pretensiones de reposición y el reclamo de otros derechos laborales.

Palabras claves: Despido – Despido Antisindical- Jurisprudencia

## **Abstract**

The purpose of this paper is to study the protection against dismissal for anti-union motive in the jurisprudence of the Supreme Court of Justice of the Republic, during the period between 2015-2022.

The deficient drafting of the legal norms on nullity of dismissal originates that at the time of their application the judges make mistakes on the scope of the same, thus affecting the protection of the workers whom they seek to favor who result without adequate protection against the anti-union motive.

On the other hand, the delays in resolving the processes filed before the Second Chamber of Constitutional and Social Transitory Law of the Supreme Court of Justice of the Republic affect the right of the workers to effective jurisdictional protection, which also ends up affecting the right to freedom of association, since the workers cannot quickly resolve their controversy, thus harming the timely exercise of the rights derived from freedom of association.

The two problems listed above make necessary a legislative reform that will allow labor law workers not only to have clear rules but also a speedy process to receive an accurate and quick response to their claims for reinstatement and the claim of other labor rights.

Key words: Dismissal - Anti-union dismissal - Jurisprudence.

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO P  
OR MÓVIL ANTISINDICAL EN LA JURISP  
RUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE J**

AUTOR

**JAVIER AREVALO VELA**

RECUENTO DE PALABRAS

**37429 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**202349 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**169 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**326.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 3, 2024 8:42 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 3, 2024 8:45 PM GMT-5**

### ● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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)



**USMP** | Facultad de Derecho  
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES  
Bogotá

**Dra. Nancy Guzmán Ruiz de Castilla**  
RESPONSABLE DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO - TURNITIN.

## **Introducción**

La protección contra el despido por móvil antisindical en los precedentes vinculantes, es un tema importante para ser tratado en una tesis doctoral, pues nos permite investigar, dos aspectos importantes: la influencia de la redacción antitécnica y confusa de las normas legales respecto a la libertad sindical en su interpretación errónea al momento de ser aplicadas a los procesos seguidos por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, originando que no exista una adecuada protección contra el despido por móvil antisindical en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y el retraso en la tramitación de los procesos sobre despido por móvil antisindical (nulidad de despido), tramitados ante la alta Corte.

La libertad sindical es uno de los derechos humanos fundamentales reconocidos a nivel internacional y nacional, considerado esencial para la protección y promoción de los derechos laborales. Este derecho permite a los trabajadores organizarse de manera colectiva para defender y mejorar sus condiciones de trabajo, negociar salarios y otros beneficios, y expresar sus demandas ante los empleadores y el Estado. La libertad sindical está íntimamente ligada a otros derechos fundamentales, como la libertad de expresión y de asociación, lo que la convierte en un pilar fundamental de cualquier sociedad democrática.

La importancia de la libertad sindical radica en su estrecha vinculación con otros derechos humanos fundamentales, tales como la libertad de expresión, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. La interconexión entre estos derechos subraya la importancia de proteger la libertad sindical, ya que su vulneración puede desencadenar la violación de otros derechos laborales y humanos. Por ejemplo, la ausencia de sindicatos fuertes y organizados puede llevar a condiciones de trabajo precarias, salarios insuficientes y una mayor exposición a riesgos laborales, afectando directamente la calidad de vida de los trabajadores.

El contexto jurídico de la libertad sindical a nivel internacional se caracteriza por un amplio marco normativo que busca proteger y promover este derecho en todo el mundo. Sin embargo, la aplicación y respeto de la libertad sindical varían significativamente entre países y regiones, dependiendo de factores políticos, económicos y sociales.

La libertad sindical ha recorrido un largo camino desde sus inicios hasta convertirse en un derecho reconocido internacionalmente. Su evolución histórica refleja no solo la lucha de los trabajadores por mejores condiciones de vida y trabajo, sino también la consolidación de los derechos humanos como un aspecto central del desarrollo social y económico. Aunque se han logrado avances significativos, la protección efectiva de la libertad sindical sigue siendo un reto en muchos lugares, lo que subraya la importancia de continuar fortaleciendo el marco jurídico internacional y las instituciones encargadas de su implementación.

En muchos países, los trabajadores siguen enfrentando obstáculos significativos para ejercer su derecho a la libertad sindical, incluyendo la represión por parte de los empleadores, la interferencia gubernamental y la falta de protección legal efectiva. En

este sentido, la OIT y otras organizaciones internacionales continúan trabajando para fortalecer el marco jurídico y garantizar que la libertad sindical sea respetada en la práctica.

Sin embargo, a pesar de su reconocimiento formal, la libertad sindical enfrenta serios desafíos en su aplicación práctica, especialmente en contextos donde los derechos laborales son frágiles o donde existe una fuerte resistencia por parte de los empleadores. En el Perú, la protección contra el despido por móvil antisindical es un área que ha generado preocupación debido a las deficiencias en la legislación y en su aplicación judicial. La falta de una protección efectiva no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también debilita el movimiento sindical y, por ende, la capacidad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.

A lo largo de los años, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia del Perú ha jugado un papel crucial en la interpretación y aplicación de la libertad sindical. No obstante, la realidad muestra que aún existen brechas entre la normativa y su implementación efectiva. La demora en los procesos judiciales y la falta de claridad en algunas disposiciones legales han obstaculizado el pleno ejercicio de este derecho. Este escenario subraya la necesidad de continuar trabajando en la reforma y modernización del marco legal y procesal para garantizar que la libertad sindical no solo sea reconocida en los textos legales, sino que también sea una realidad tangible en la vida cotidiana de los trabajadores peruanos.

La consolidación de la libertad sindical como un derecho plenamente protegido en el Perú requiere un esfuerzo conjunto de todos los actores involucrados: el Estado, los empleadores y los propios trabajadores. Solo a través de un compromiso firme con los principios de justicia, equidad y respeto por los derechos humanos será posible avanzar hacia una sociedad en la que la libertad sindical sea una realidad para todos los trabajadores, sin distinción ni discriminación.

## **1. Evolución histórica y contexto jurídico de la libertad sindical en Perú:**

La evolución de la libertad sindical en Perú ha sido un proceso complejo, marcado por avances y retrocesos. Durante el siglo XX, especialmente en la primera mitad, los trabajadores peruanos lograron importantes batallas laborales, muchas de ellas impulsadas por movimientos sindicales fuertes que demandaban mejores condiciones de trabajo y mayor reconocimiento de sus derechos. La promulgación de leyes laborales clave durante este período, como la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, fue un paso importante hacia la institucionalización de los derechos sindicales en el país.

No obstante, estos avances fueron contrarrestados en varias ocasiones por gobiernos autoritarios que veían en los sindicatos una amenaza a su control político. La represión de las actividades sindicales y la intervención estatal en los sindicatos fueron comunes durante estos períodos, lo que debilitó significativamente al movimiento sindical en Perú. A pesar de la vuelta a la democracia y la implementación de reformas neoliberales en las últimas décadas, que promovieron un mercado laboral

más flexible, la situación de los derechos sindicales sigue siendo precaria en muchos aspectos.

## **2. Marco normativo y su impacto en la libertad sindical:**

El marco normativo que regula la libertad sindical en Perú se basa en una combinación de leyes nacionales y tratados internacionales ratificados por el país. La Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 28, reconoce el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización, así como el derecho a la huelga y la negociación colectiva. Además, Perú ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que establecen estándares internacionales en esta materia.

Sin embargo, la efectividad de estas normativas está limitada por problemas en su implementación y aplicación. La legislación laboral peruana, aunque reconoce formalmente la libertad sindical, adolece de una redacción antitécnica y ambigua en varios aspectos clave. Esto ha llevado a interpretaciones judiciales inconsistentes y, en algunos casos, a la falta de protección efectiva de los derechos sindicales, especialmente en lo que se refiere a la protección contra el despido por motivos antisindicales.

## **3. La problemática del despido antisindical en Perú:**

El despido por móvil antisindical es una de las formas más graves de vulneración de la libertad sindical. Ocurre cuando un trabajador es despedido como represalia por su participación en actividades sindicales o por su afiliación a un sindicato. Este tipo de despido no solo afecta al trabajador despedido, sino que también envía un mensaje disuasorio al resto de los trabajadores, debilitando la capacidad de organización y acción colectiva del sindicato.

En el Perú, aunque la legislación prohíbe el despido por motivos antisindicales, la realidad muestra que esta protección es, en muchos casos, ineficaz. Los trabajadores despedidos por razones antisindicales a menudo enfrentan dificultades para obtener justicia, debido a la falta de claridad en las normas, la lentitud del sistema judicial y la falta de una jurisprudencia coherente por parte de la Corte Suprema de Justicia. Esta situación crea un entorno de inseguridad jurídica que favorece a los empleadores y socava la protección de los derechos sindicales.

## **4. La interpretación judicial y la jurisprudencia de la Corte Suprema:**

La confusa redacción de las normas legales en el Perú no solo genera incertidumbre entre los trabajadores y empleadores, sino que también da lugar a interpretaciones contradictorias en los tribunales, lo que mina la confianza en el sistema judicial. Esta falta de claridad normativa se traduce en una protección inadecuada de los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical, y debilita la capacidad de los

sindicatos para actuar como defensores efectivos de los trabajadores. En este contexto, es imprescindible que se realicen reformas legales que eliminen las ambigüedades y garanticen una aplicación coherente de las leyes laborales.

Por otro lado, la demora en la resolución de los procesos judiciales de nulidad por despido antisindical agrava aún más la situación de los trabajadores afectados. La prolongación injustificada de estos procesos no solo retrasa la justicia, sino que también perpetúa la inseguridad laboral y económica de los trabajadores. La falta de celeridad en los procesos judiciales socava la eficacia del sistema de protección de derechos y desalienta a los trabajadores de ejercer su derecho a la defensa.

La Corte Suprema de Justicia de la República juega un papel crucial en la interpretación y aplicación de las leyes laborales en Perú. Como tribunal de última instancia, sus decisiones establecen precedentes que guían la interpretación de la ley en casos futuros. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema en materia de despido antisindical ha sido criticada por su falta de consistencia y por no proteger adecuadamente a los trabajadores.

En algunos casos, la Corte Suprema ha emitido fallos que, según se argumenta, no reflejan un compromiso suficiente con la protección de la libertad sindical. Estas decisiones pueden deberse a una interpretación restrictiva de las normas o a una falta de comprensión de los principios fundamentales del derecho laboral. Como resultado, los trabajadores despedidos por motivos antisindicales a menudo encuentran que sus derechos no son debidamente protegidos, lo que socava la confianza en el sistema judicial y en la capacidad del Estado para garantizar la justicia laboral.

## **5. Análisis comparativo y propuestas de reforma:**

Un enfoque comparativo puede ser útil para identificar modelos de protección de la libertad sindical que podrían ser aplicados en Perú. En muchos países, la legislación y la jurisprudencia han desarrollado mecanismos robustos para proteger a los trabajadores contra el despido antisindical. Por ejemplo, en Argentina, la Ley de Asociaciones Sindicales ofrece un marco normativo claro y una jurisprudencia consolidada que refuerza los derechos sindicales.

Aprender de estas experiencias internacionales puede proporcionar lecciones valiosas para Perú. Una posible vía de reforma podría incluir la revisión y clarificación de las normas legales relacionadas con el despido antisindical, así como la promoción de una mayor especialización en la judicatura laboral. Además, es esencial fomentar un enfoque judicial más proactivo que interprete las normas de manera que maximicen la protección de los derechos fundamentales, en línea con los estándares internacionales de derechos humanos.

## **6. Implicaciones socioeconómicas y la importancia de la libertad sindical:**

La libertad sindical no es solo un derecho legal, sino un componente fundamental para el desarrollo socioeconómico y la justicia social. Los sindicatos juegan un papel

crucial en la reducción de las desigualdades, la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un crecimiento económico más equitativo. En un contexto de globalización y cambios económicos rápidos, la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos es más importante que nunca.

En Perú, la falta de una protección efectiva de la libertad sindical y contra el despido antisindical no solo afecta a los trabajadores directamente implicados, sino que también tiene repercusiones más amplias para la sociedad. Un entorno laboral donde los trabajadores temen represalias por su participación sindical es un entorno donde las desigualdades se agravan y donde las relaciones laborales se deterioran. Por lo tanto, fortalecer la protección de la libertad sindical es esencial para construir un sistema laboral más justo y equitativo, que beneficie tanto a los trabajadores como a la economía en general.

## **7. Objetivos de la investigación y contribuciones esperadas:**

El objetivo de esta tesis es analizar de manera exhaustiva la protección contra el despido por móvil antisindical en el contexto de los precedentes vinculantes en Perú, identificando las principales deficiencias en la legislación y la jurisprudencia, y proponiendo soluciones concretas para mejorar la protección de los derechos sindicales. A través de un enfoque crítico y comparativo, se buscará no solo llenar un vacío en la literatura académica, sino también ofrecer recomendaciones que puedan influir en futuras reformas legislativas y en la interpretación judicial de los derechos laborales.

En vista de los desafíos identificados en la protección de la libertad sindical en el Perú, se hace evidente la necesidad de una reforma normativa que no solo clarifique los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, sino que también fortalezca los mecanismos de defensa frente a las prácticas antisindicales. La actual ambigüedad y antitécnica redacción de las normas ha generado interpretaciones dispares que han debilitado la eficacia de las leyes en proteger a los trabajadores sindicalizados. Es imperativo que se adopten reformas que alineen la legislación peruana con los estándares internacionales, garantizando que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados y que cualquier intento de represión sindical sea sancionado de manera contundente y efectiva.

La confusa redacción de las normas legales en el Perú no solo genera incertidumbre entre los trabajadores y empleadores, sino que también da lugar a interpretaciones contradictorias en los tribunales, lo que mina la confianza en el sistema judicial. Esta falta de claridad normativa se traduce en una protección inadecuada de los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical, y debilita la capacidad de los sindicatos para actuar como defensores efectivos de los trabajadores. En este contexto, es imprescindible que se realicen reformas legales que eliminen las ambigüedades y garanticen una aplicación coherente de las leyes laborales.

Asimismo, la mejora en la protección de la libertad sindical pasa ineludiblemente por la agilización de los procesos judiciales relacionados con el despido por móvil antisindical. La demora en la resolución de estos casos, como se ha observado en los

últimos años, no solo perpetúa la incertidumbre para los trabajadores afectados, sino que también mina la confianza en el sistema judicial y en la capacidad del estado para garantizar una justicia pronta y efectiva. Es crucial implementar reformas que optimicen la eficiencia de los procesos en la Corte Suprema de Justicia, utilizando herramientas como la digitalización de expedientes, el fortalecimiento de los recursos humanos y la revisión de los procedimientos actuales para evitar retrasos innecesarios.

En este sentido, la presente investigación no solo busca evidenciar las deficiencias actuales, sino también proponer soluciones concretas que permitan una protección más robusta y oportuna de la libertad sindical en el Perú. A través de una reforma normativa y la optimización del sistema judicial, se puede construir un entorno más justo y equitativo para los trabajadores, donde sus derechos sindicales sean verdaderamente respetados y defendidos. Adquiriendo relevancia no solo por el análisis del estado actual de la protección de los derechos sindicales, sino también por su potencial para influir en reformas futuras que aseguren un marco legal y procesal más justo y eficiente. Es necesario examinar el impacto de las deficiencias actuales en la vida de los trabajadores y en el ejercicio efectivo de sus derechos, con el fin de proponer soluciones concretas que puedan ser implementadas por el sistema judicial y legislativo peruano.

# 1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la situación problemática

La libertad sindical es un derecho de la persona humana consagrado en los ordenamientos jurídicos nacionales y respaldado por diversos documentos internacionales sobre derechos humanos, tales como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales entre otros; además, ha sido objeto de desarrollo por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en sus Convenios 87, 98, 135, 141 y 151 y en sus recomendaciones 91, 143, 149, 159 y 163, siendo considerada, también, en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) como un derecho fundamental.

No obstante, el Perú ha ratificado los principales convenios de la OIT como son el 87, 98 y 151; así como ha declarado reconocer y garantizar en el artículo 28 inciso 1 de su Constitución: la libertad sindical, además de haber dictado numerosas normas de inferior jerarquía para hacer efectivo tal derecho, encontramos que el mismo no llega a ser objeto de una adecuada protección frente a actos antisindicales, sea en su dimensión individual como colectiva, siendo uno de los campos donde mejor se puede apreciar esta desprotección el judicial, tanto en el tema sustantivo como procesal.

La violación del derecho antes mencionado por los operadores jurídicos en el caso de despidos antisindicales ha originado que la vigencia de este no llegue a ser efectiva, lo que ha originado incluso denuncias contra el estado peruano ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

## 1.2. Formulación del problema

En nuestro país - tanto por los convenios internacionales que ha ratificado como por su propia legislación - ha reconocido y se ha obligado a garantizar el derecho materia de estudio contra actos que lo lesionen, siendo una modalidad de actos lesivos el despido antisindical, sin embargo, en la práctica esta protección no es efectiva como ocurre, sobre todo tratándose de despidos.

Respecto al despido por móviles discriminatorios de carácter antisindical, la experiencia nos demuestra que se presentan los problemas siguientes:

### 1.2.1. Problema en general

Es de carácter sustantivo, está relacionado con la redacción antitécnica y confusa de las normas legales que trae como consecuencia conflictos jurídicos en su interpretación y aplicación.

Este problema puede sintetizarse en la pregunta siguiente:

¿Cómo ha influido la redacción antitécnica y confusa de las normas legales sobre libertad sindical en su interpretación errónea al momento de ser aplicadas a los procesos seguidos por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada,

originando que no exista una adecuada protección contra el despido por móvil antisindical en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República?

### **1.2.2. Problema específico**

Es de carácter procesal, toda vez que se relaciona con la demora en la resolución de los procesos por despido por móvil antisindical también conocido como nulidad de despido, se destaca que la duración resulta ser considerablemente mayor que la prevista en la ley, ocasionando una lesión al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Este problema puede sintetizarse en la pregunta siguiente:

¿Cómo ha afectado al derecho a la libertad sindical el retraso en la tramitación de los procesos sobre despido por móvil antisindical (nulidad de despido), tramitados ante la Corte Suprema de Justicia de la República?

Las dos situaciones antes descritas nos permiten afirmar que, los trabajadores bajo el régimen laboral del sector privado, por la confusa y antitécnica redacción de las normas y por la demora en la duración de los procesos, no han recibido una adecuada protección frente al despido por móvil antisindical, lo que justifica el realizar una investigación al respecto durante un tiempo y en un espacio.

Lo antes señalado nos permite proponer como tema de tesis: La protección contra el despido por móvil antisindical en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, considerando como período de investigación el comprendido entre los años 2015-2022.

Como objeto de investigación, el tema resulta novedoso, pues se ha podido verificar que a nivel de posgrado en la Universidad de San Martín de Porres, a la fecha, no se ha sustentado tesis alguna de maestría o doctorado sobre el mismo.

### **1.3. Objetivos de investigación**

La presente investigación se propone los objetivos siguientes.

#### **1.3.1. Objetivo general**

Demostrar que el derecho a la libertad sindical individual no se le ha brindado protección adecuada frente al despido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar las normas del ordenamiento sustantivo laboral relativas a la protección contra el despido antisindical que deben ser objeto de modificación o derogación a efectos de garantizar la protección adecuada del ejercicio de la libertad sindical
- Determinar las causas de la demora en resolver los recursos de casación sobre despidos por móvil antisindical durante el periodo 2015-2022.
- Proponer proyectos de ley alternativos que permitan una adecuada tutela contra el despido antisindical.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Importancia de la investigación**

La propuesta de la investigación se justificará desde el punto de vista teórico, debido a que siendo la libertad sindical un derecho fundamental en el Perú, toda tesis al respecto contribuirá a generar nuevos conocimientos sobre la materia lo que favorecerá su plena vigencia.

Desde el punto de su importancia social, la investigación a realizar se justifica por la utilidad práctica que tendrán los nuevos conocimientos derivados de esta tesis, pues, los mismos serán utilizados por operadores del derecho tales como jueces, autoridades administrativas de trabajo, dirigentes sindicales, jefes de recursos humanos, etc. lo que contribuirá al respeto del derecho sobre libertad sindical.

Asimismo, la presente investigación encuentra justificación por su impacto en el sistema jurídico, pues, como consecuencia de los aportes de esta se podrá modificar diversas normas legales, así como los jueces y autoridades administrativas de trabajo podrán variar sus criterios jurisdiccionales y administrativos respectivamente, al resolver casos relativos a libertad sindical.

### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Académicamente resulta viable la presente investigación, considerando que el autor de este proyecto es un magistrado especializado en Derecho del Trabajo, docente de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres, autor de publicaciones en materia laboral.

Si tenemos en cuenta el aspecto material, el tesista debido a sus labores puede acceder a expedientes judiciales sobre procesos de nulidad de despido seguidos ante los órganos jurisdiccionales, instrumentos que se convertirán en una fuente valiosa de información para esta tesis, especialmente en el aspecto relativo a como la Corte Suprema de Justicia de la República ha aplicado e interpretado las normas sustantivas sobre nulidad de despido, así como para poder verificar la duración de los procesos ante el Supremo Tribunal.

También abona a la viabilidad de la ejecución de este plan de tesis, el hecho que el doctorando cuenta con una amplia biblioteca especializada en materia laboral, y por su condición de docente de posgrado y miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tiene acceso a diversas fuentes de información bibliográfica.

En cuanto al aspecto económico, el doctorando cuenta con recursos propios para iniciar y culminar su investigación.

## **1.5. Limitaciones al estudio**

La investigación materia de esta tesis no presenta ningún tipo de limitación.

## **1.6. Delimitación y alcance de la investigación**

### **1.6.1. Espacial**

Teniendo en cuenta que la presente investigación doctoral tiene por objeto el análisis de normas legales y ejecutorias de la Corte Suprema de Justicia de la República el ámbito espacial será todo el territorio nacional.

### **1.6.2. Temporal.**

La investigación comprenderá los años 2015 al 2022.

## 2. CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes investigativos

El investigador ha efectuado la búsqueda en los repositorios siguientes:

- Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres: <https://repositorio.usmp.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad ESAN: <https://repositorio.esan.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad del Pacífico: <https://repositorio.up.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad de Lima: <https://repositorio.ulima.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad Católica del Perú: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/>
- Repositorio de la Universidad Federico Villareal: <https://repositorio.unfv.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://sisbib.unmsm.edu.pe/>
- Repositorio de la Universidad San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/>
- Repositorio del Gobierno de España, Tesis Doctorales Teseo: <https://www.educacion.gob.es/teseo/irGestionarConsulta.do>
- Repositorio de la Universidad de Navarra: <https://dadun.unav.edu/>
- Repositorio de la Universidad de Salamanca: <https://gredos.usal.es/discover>

A continuación, presentamos algunas investigaciones sobre el tema que se ha encontrado.

1. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho “Despidos Discriminatorios Antisindicales”, Universidad Complutense de Madrid, España Autor: Gloria Guevara Uribe. En esta tesis cabe resaltar las conclusiones siguientes:

“11. La protección contra actos discriminatorios, para su eficacia, requiere de amplia cobertura personal y material, que en el ámbito laboral demanda expresa prohibición general de discriminación por la cual quedan comprendidos todos los trabajadores respecto de cualquier acto materializable con motivo de las relaciones de trabajo. Dicha protección implica establecer medidas de carácter preventivo, curativo y punitivo que en su conjunto cuenten con tutela jurisdiccional expedita y propia de la jerarquía de los derechos afectados por la discriminación.”

(...)

“15. El despido discriminatorio antisindical afecta derechos fundamentales de la persona, de modo que su tratamiento legal exige idoneidad en los efectos que han de atribuírseles; ello, en principio, supone la nulidad ex tunc del acto con carácter radical, esto es, desde el momento del despido con la readmisión en el puesto de trabajo sin posibilidad sustitutoria por indemnización.

En caso de optarse por la terminación del vínculo laboral (lo cual correspondería al trabajador) el resarcimiento económico ha de determinarse en razón de la categoría de derechos afectados, los que difieren de los del caso de despido injustificado, no debiendo resultar, en consecuencia, las indemnizaciones a abonarse en uno y otro caso.” (1984, pp. 278- 279).

## **2.2. Bases teóricas**

### ***2.2.1. La Libertad sindical como derecho humano***

La investigación a realizarse reconoce que la libertad sindical es un derecho inherente a toda persona, tal como lo establece el artículo 23, inciso 4, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y en varios otros tratados y declaraciones sobre derechos humanos.

Es por esta razón que resulta importante establecer mecanismos que impidan los despidos antisindicales, pues, estos implican una vulneración de tan importante derecho.

Lo afirmado anteriormente nos lleva a sostener que el despido por móvil antisindical atenta contra los derechos humanos, lo que no resulta admisible en un Estado democrático como es el Perú.

### ***2.2.2. El despido como facultad del empleador***

El despido es la facultad del empleador de finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral; sin embargo, el ordenamiento constitucional y legal no permite el ejercicio de esta facultad de una manera absoluta, sino que requiere para su materialización la existencia de una justa causa que le dé validez. La inexistencia de esta causa otorga al trabajador afectado una tutela resarcitoria (indemnización) o restitutoria (reposición), conforme a las normas vigentes.

La ley establece sanciones específicas contra los despidos antisindicales, ya que violan un derecho humano fundamental, otorgando al trabajador una tutela restitutoria, que implica su reintegración en el lugar de trabajo, el pago de los salarios no percibidos y la consignación de la compensación por tiempo de servicios con sus correspondientes intereses bancarios.

### **2.2.3. El recurso de casación en materia laboral**

La casación constituye un recurso excepcional cuyo propósito es garantizar la correcta aplicación del derecho objetivo (finalidad nomofiláctica), así como promover la uniformidad en la interpretación jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República (finalidad uniformizadora).

“El recurso mencionado se encuentra regulado por los artículos 34 al 40 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo” (en adelante NLPT), (Arévalo, 2016, p.701) siendo que esta norma adjetiva, si bien debería favorecer la celeridad procesal, en la práctica, la elevada carga procesal no permite cumplir los plazos que la propia ley señala.

Se deja constancia que los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 de la NLPT han sido modificados “por la Ley N.º 31699, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 1 de marzo 2023, que ha entrado en vigencia” (Arévalo. 2016, p. | en tiempo posterior al periodo materia de investigación.

### **2.3. Marco histórico de la legislación sindical en el Perú**

Las referencias históricas del derecho de sindicalización en el Perú tienen su origen en un marco normativo amplio, basado en Leyes, decretos supremos, decretos leyes y otras normas diversas; asimismo, tiene un marco constitucional regulatorio que se encuentra desarrollado a partir de las Constituciones de 1920 y 1933, ampliado en la Constitución de 1979. La Constitución de 1993, en cuanto al derecho de sindicalización y libertad sindical, trajo consigo una regulación constitucional menos tuitiva que su predecesora.

A continuación, veremos el desarrollo legislativo y constitucional:

#### **Decreto Supremo de 24 de enero de 1913**

“Este decreto, dictado dentro del contexto de protestas populares por la jornada de ocho horas, reglamento administrativamente el ejercicio de la huelga de manera tal que las autoridades pudieran declararla ilegal y obstruir así la actividad sindical. La norma en contrario calificó como delinquentes a quienes individual o colectivamente, con hechos o amenazas, impedían el libre ejercicio de la industria, el comercio y el trabajo”. (Arévalo 2016, p. 370)

#### **Resolución Suprema del 7 de marzo de 1934**

Instituyó que en las reclamaciones colectivas los trabajadores y empleadores debían hacerse representar únicamente por las organizaciones profesionales o patronales reconocidas oficialmente.

#### **Decreto Supremo 23 de marzo 1936**

Estableció en su artículo 117 la obligación de registrarse que tenían las organizaciones sindicales, a las que denominó “sociedades de carácter obrero”, ante la Dirección de Previsión Social.

#### **Resolución Suprema del 21 de julio 1950**

“Reservó para los trabajadores peruanos la dirección o representación de las organizaciones sindicales en sus reclamos o gestiones de trabajo”. (Arévalo 2016, p. 372).

#### **Resolución Suprema N.º 23 de 18 de febrero de 1957**

Brindó protección contra la destitución de los delegados de los empleados durante la presentación del pliego de demandas, desde su tramitación, y hasta la finalización de los efectos inmediatos de la resolución o acuerdo que pusiera fin al proceso.

#### **Resolución N.º 23 de 20 de abril de 1957**

En su artículo 6 se estableció que los representantes de las organizaciones sindicales en proceso de formación tienen garantizado un período mínimo de tres (03) meses de empleo, al igual que los miembros de la Junta Directiva de los sindicatos ya establecidos cuando asumen funciones representativas, a menos que cometan una falta grave.

#### **Resolución Suprema N.º 29-DT de 17 de julio de 1957**

“Se estableció que solo los empleados con contrato vigente y por lo menos tres meses de antigüedad podían formar parte de las asociaciones sindicales en cualquier empresa o fábrica. Además, se especificó que la elección de representantes sindicales debía recaer en trabajadores pertenecientes a la misma fábrica o empresa”. (Arévalo 2016, p. 372)

#### **Resolución Ministerial N.º 658-D.T. del 26 de agosto de 1957**

Estableció que en los actos electorales para constituir sindicatos obreros podían intervenir los trabajadores menores de edad y los analfabetos, en este último caso, se deberían utilizar votos de colores para conocer su voluntad sin más requisito que la huella digital.

#### **Resolución Suprema N.º 4-DT del 09 de octubre de 1957**

Reguló la constitución de organizaciones sindicales propias de los obreros y empleados, no permitiendo sindicatos mixtos. Esta forma también estableció normas sobre amparo sindical. (Arévalo 2016, p. 373)

#### **Resolución Suprema del 10 de octubre de 1957**

Determinó “que dentro de los gremios base, los cargos de secretario general, secretario de defensa, secretario de organización, secretario de economía, secretario de disciplina y secretario de prensa y propaganda” (Arévalo, p. 373) estaban protegidos por el amparo sindical. Por otro lado, en los sindicatos de nivel superior, esta protección se extendía a todos los miembros de sus juntas directivas.

#### **Resolución Suprema del 17 de octubre de 1957**

Precisó que la Resolución Suprema del 07 de octubre del mismo año no infringía el derecho de asociación de los trabajadores, asimismo, dejó sin efecto la Resolución Suprema N.º 004 del 09 de octubre de 1957, relacionada con la organización sindical.

### **Decreto Supremo N.º 009 de 03 de mayo de 1961**

Fue la norma que implemento la aplicación del Convenio N.º 87 de la OIT, regulando todos los aspectos relativos a la constitución de los sindicatos y las facultades de los dirigentes sindicales. (Arévalo 2016, p. 373)

### **Decreto Supremo N.º 017 del 02 de noviembre de 1962**

“Establece que las empresas con trabajadores que residan en el propio centro de trabajo y no dispongan de las facilidades de reunión están obligadas a permitir a sus servidores reunirse dentro del perímetro de la propiedad de la empresa en sitio distinto al del trabajo y fuera de las horas de labor, debiendo comunicarse la hora de la votación de la declaración de huelga, con una anticipación no menor de setenta y dos (72) horas a la Autoridad”. (Arévalo 2016, p. 373)

### **Decreto Supremo N.º 021 de 21 de diciembre de 1962**

“Estableció la obligación de los sindicatos de registrarse para ejercer la representación en las reclamaciones de trabajo frente a los empleadores y las Autoridades Administrativas del Ramo, así como para ser considerados en la conformación de organizaciones o comisiones de carácter nacional o internacional de composición bipartita”. (Arévalo 2016, p. 374)

### **Decreto Supremo N.º 001 del 15 de enero de 1963**

“Dispuso que los sindicatos de empleados u obreros solo podrían afiliarse a sus entidades, empleados u obreros, salvo el caso de los sindicatos que se hubieren constituido y registrado como “únicos””. (Arévalo 2016, p. 374)

### **Ley N.º 15171 del 09 de octubre de 1964**

“Establece la obligación de los empleadores de efectuar por planilla de pago el por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias solicitadas por los sindicatos debidamente registrados, siempre y cuando se contare con la previa autorización por escrito de cada uno de los miembros del sindicato”. (Arévalo 2016, pág. 374)

### **Decreto Supremo N.º 001-76 -TR de 3 de febrero de 1976**

“Suspendió la vigencia del Decreto Supremo del 24 de enero de 1913, que había reglamentado durante muchos años el ejercicio del derecho de huelga, constituyendo, en la práctica, una prohibición del ejercicio de tal derecho”. (Arévalo 2016, p. 374)

### **Decreto Ley N.º 22126 de 21 de marzo de 1978**

Esta norma estableció que para obtener el derecho a la estabilidad laboral era necesario completar un período de tres años de servicios continuos. Además, se especificaba que un trabajador que superara el período de prueba de tres meses alcanzaría una estabilidad relativa de dos años y nueve meses. Durante este período, el empleador podría despedir al trabajador sin necesidad de justificación, siempre y cuando se le notificara con un preaviso de noventa días calendario. En caso de no dar dicho preaviso, el empleador estaría obligado a pagar una indemnización especial equivalente a noventa días de remuneración.

No obstante, lo antes indicado, los dirigentes sindicales, aun cuando no hubiesen superado el periodo de estabilidad relativa de tres años, no podían ser despedidos salvo el caso que cometieran una falta grave.

### **Constitución de 1979**

“La Carta Constitucional de 1979 ha sido sin lugar a duda la que mayor reconocimiento ha otorgado a los derechos laborales en general, y a la libertad sindical en especial.

El artículo 51 de la referida Constitución estableció una serie de garantías para el libre desarrollo de la libertad sindical, así tenemos que se reconocía el derecho de los trabajadores a sindicalizarse si autorización previa, así como la libertad de los mismos para formar parte o no de un sindicato. Igualmente, se garantizaba el derecho a la integración sindical sin que se pudiese impedir u obstaculizar la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales

También se consagró la garantía de que los sindicatos solo podían ser disueltos por decisión de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior.

Respecto de los dirigentes sindicales de todo nivel, la Constitución de 1979 estableció que gozaban de garantías para el desarrollo de las funciones que desempeñan”. (Arévalo 2016, p. 375)

### **Decreto Supremo N.º 076-90-TR del 21 de diciembre de 1990**

Simplificó el proceso del registro sindical y amplió el derecho de las asociaciones de trabajadores para formar federaciones y confederaciones.

### **Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo, del 08 de noviembre de 1991**

Este Decreto Legislativo dictado, encontrándose vigente aún la Constitución de 1979, constituyó el punto de inicio en la flexibilización del despido.

En esta norma, siguiendo los lineamientos del Convenio N.º 158 de la OIT, se determinó que cualquier despido de un trabajador debido a su pertenencia a un sindicato o su involucramiento en actividades sindicales sería considerado nulo. Asimismo, se estableció que también sería nulo el despido de un trabajador si se debía a su “condición de representante de los trabajadores o por haber actuado en esa capacidad” (Arévalo 2016).

### **Texto original del Decreto Ley N.º 25593 del 02 de julio de 1992**

“La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Esta norma reemplazó el sistema previo de relaciones colectivas de trabajo preexistente que de una manera dispersa y confusa regulaba la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Esta norma desde su entrada en vigencia fue objeto de duros cuestionamientos por el sector sindical que la consideró atentatoria contra el derecho de la libertad sindical". (Arévalo 2016, p. 375)

### **Decreto Supremo N.º 011-92-TR del 15 de octubre de 1992**

"Aprobó el Reglamento del Decreto Ley N.º 25593, precisando aspectos contenidos en el mismo para su mejor aplicación, señalando incluso algunos aspectos que la misma Ley no había contemplado". (Arévalo 2016, p. 375)

### **Constitución de 1993**

La Constitución de 1993 a diferencia de su antecesora fue muy lacónica en la regulación de derechos sindicales en su artículo 26.

La Constitución actualmente en vigor en relación al derecho sindical, afirma que el Estado reconoce los derechos de formar sindicatos, negociar colectivamente y hacer huelga; además se compromete a proteger la libertad sindical, fomentar el diálogo social, resolver conflictos laborales de manera pacífica y hacer cumplir lo acordado en los convenios colectivos. Por último, regula el ejercicio del derecho de huelga para que sea compatible con el interés público, aunque con ciertas limitaciones y excepciones

### **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 del 21 de marzo de 1997**

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante TUOLPCL) reordenó el articulado de la Ley de Fomento del Empleo teniendo en consideración las modificaciones introducidas en dicha norma legal por el Decreto Legislativo N.º 855 y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Constitución de 1993.

### **Ley N.º 27556, Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, del 23 de noviembre de 2001**

Se emitió una regulación que autorizó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a crear el Registro de Agrupaciones Sindicales de Servidores Públicos. Esta norma estableció que las juntas directivas de dichas organizaciones sindicales debían renovar su inscripción de forma periódica, siguiendo lo estipulado en sus estatutos.

### **Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.º 25593, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, del 05 de octubre de 2003**

"Reúne de manera integral en un solo texto único la regulación de las Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a lo normado por Decreto Ley N.º 25593 y su modificatoria de la Ley N.º 27912". (Arévalo, 2016, p. 376)

### **Decreto Supremo N.º 003-2004-TR, Reglamento de la Ley N.º 27556, del 24 de marzo de 2004**

Se creó el Registro de Sindicatos de Servidores Públicos (RSSP), administrado por la Subdirección de Registros Generales y Peritajes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o por la entidad correspondiente en cada Dirección Regional.

Especifica que la inscripción en dicho registro otorga a la organización sindical personalidad jurídica para todos los efectos legales.

### **Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, del 22 de julio de 2006**

Establece disposiciones para regular composición, estructura orgánica, facultades y competencias del El Sistema de Supervisión Laboral, según lo estipulado en el Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Mediante esta norma la Inspección del Trabajo tiene facultades a para vigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre relaciones sindicales.

### **Decreto Supremo No.019-2006-TR del 28 de octubre de 2006**

El reglamento de la normativa de inspección del Trabajo señala como infracciones de máxima gravedad las acciones que afecten la independencia sindical de los empleados o la organización sindical de los trabajadores, los actos que vulneren los derechos reconocidos a los empleados de sindicatos en proceso de formación, a los dirigentes sindicales y a los miembros de las comisiones negociadoras, así como la discriminación laboral por motivo del ejercicio de la libertad sindical, sin importar el tipo de contrato que tenga el trabajador.

### **Decreto Supremo No.013-2013-PRODUCE del 27 de diciembre de 2013**

Se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, el cual en su artículo 45 otorga reconocimiento al derecho de los empleados de las micro y pequeñas empresas a formar sindicatos, respetando su libertad para decidir si desean afiliarse o no a organizaciones legalmente instituidas, sin interferir en dicha elección.

### **Decreto Supremo N.º 006-2021-TR del 09 de marzo de 2021**

Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley No.31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario.

### **Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, del 23 de julio de 2022**

Se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En sus consideraciones, se manifiesta que el propósito de este instrumento legal es conciliar las disposiciones del Decreto Supremo No. 011-92-TR, que regula la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con las resoluciones “del Comité de Libertad Sindical y las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT”, ( VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág.192) los cuales han emitido pronunciamientos respecto a la protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

## **2.4. La libertad sindical**

### **2.4.1. Introducción**

La libertad sindical actualmente es un derecho que ha alcanzado el más alto reconocimiento por las instancias internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios; sin embargo, no siempre fue así, según Etala su evolución en occidente ha transitado por tres momentos: la prohibición absoluta, la tolerancia y el reconocimiento o institucionalización. (2001)

En la etapa de prohibición absoluta, la existencia de organizaciones sindicales o de cualquier otra de naturaleza similar, que pudiera interferir en la fijación de precios o salarios era proscrita; pertenecen a esta época, la Ley de Chapelier de 1791, que suprimió las corporaciones y prohibió la organización de los artesanos y obreros para reglamentar sus actividades; así como la modificatoria de 1810 al Código Penal francés que criminalizó la huelga y la coalición, sancionando con penas de prisión de dos a cinco años a quienes incurrieran en dichas conductas.

La etapa de tolerancia, implicó que, frente a la imposibilidad de evitar que los trabajadores se organizaran colectivamente para defender sus derechos, se comprendiera las razones que estimulaban el progreso del sindicalismo y que este no podía ser perpetuamente perseguido, por lo que se empezó a tolerar las organizaciones sindicales; pertenecen a esta etapa las leyes inglesas de combinación de 1824 y 1825, la primera eliminó el comportamiento penal de las coaliciones y la segunda dio libertad a los trabajadores para unirse en asociación, siempre y cuando se abstengan de utilizar la violencia o la intimidación para lograr sus objetivos; se comprende también en esta etapa la Ley de 1864 promulgada por Napoleón III que derogó el artículo del Código Penal francés que criminalizaba la huelga.

La etapa de reconocimiento significó la aceptación por parte de los Estados del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones representativas de ellos; en este periodo destacan la ley inglesa de Trade Unión Act de 1871, que dio a los sindicatos la capacidad para adquirir patrimonio, la ley francesa Waldeck-Rousseau de 1884, que reconoció la asociación sindical sin autorización administrativa previa.

Por nuestra parte a las tres etapas antes descritas le agregamos una cuarta a la que denominamos la etapa de la consagración constitucional e internacional. Esta etapa propuesta se inicia con la Constitución Mexicana de 1917, conocida como la Constitución de Querétaro, la cual estableció la primera constitución latinoamericana en reconocer derechos sociales a los “trabajadores entre los que se encontraban la libertad sindical y la huelga; durante esta etapa se dictó también la Constitución Alemana de 1919, distinguida como la Constitución de Weimar, la cual reconoció a los trabajadores alemanes el derecho a la libertad de asociación para la defensa y mejora de sus condiciones laborales. En cuanto a la consagración internacional debemos decir que, al concluir la Primera Guerra Mundial, en la parte XIII del Tratado de Versalles suscrito el 28 de junio de 1919” (Arévalo, 2016, pp. 369-370), se acordó la creación de la (OIT), reconociéndose además que tanto los trabajadores como los patronos podrían organizarse en sindicatos para defender sus intereses profesionales.

Es a partir de la creación de la OIT que a nivel internacional se aprobaron numerosos convenios internacionales reconociendo la libertad sindical como un derecho primordial de los trabajadores lo que a su vez originó que en las legislaciones nacionales también fuera reconocido este derecho y se crearan mecanismos para su protección.

En el Perú, la libertad sindical ha alcanzado la más alta jerarquía de reconocimiento que va desde convenios ratificados por el Perú hasta disposiciones reglamentarias, pasando por las normas constitucionales y legales, por ello coincidimos con Villavicencio cuando afirma que la libertad sindical es “un bien jurídico tutelado al más alto nivel dentro del Derecho nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público” (2010, p. 45).

Podemos afirmar que tan importante derecho hace posible la realización de otros derechos colectivos como son el de negociación colectiva y de huelga; igualmente su respeto constituye un indicador para calificar como democrática a una sociedad, entendiendo como tal a aquella en que existe una plena vigencia de los derechos humanos.

#### **2.4.2. Definición**

La libertad sindical no ha sido definida en nuestra legislación, por lo cual para establecer una definición de la misma tenemos que recurrir a la doctrina más calificada.

Sobre la búsqueda de una definición de libertad sindical Ackerman opina “que son pocos los casos en los que se aporta un concepto de libertad sindical con vocación de generalidad y abstracción de todo marco normativo” coincidiendo con el autor citado, nosotros presentaremos algunas de las pocas definiciones existentes, para luego presentar la nuestra. (2007, p.39)

Etala considera que la libertad sindical puede definirse “... como el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo” (2001, p. 59).

Carballo define la libertad sindical como “... el derecho fundamental de trabajadores y empleadores a organizarse, en la forma que estimen conveniente y sin autorización previa, para la mejor defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, gozando para ello de eficaces mecanismos de represión contra toda conducta que tenga por objeto o efecto impedir u obstaculizar su pleno y eficaz ejercicio” (2011, p. 165).

De Diego establece una definición de libertad sindical diciendo que “...es un principio que comprende tanto el plano individual como el colectivo, ya sea para resolver la desafiliación o no afiliación a una entidad, como para unirse con otros trabajadores para constituir una entidad gremial” (2004, p. 655).

Ojeda Avilés nos da la definición siguiente:

“... la libertad sindical puede ser definida como el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales.” (1986, p. 33).

María Olaya Martínez define a la libertad sindical como el derecho que contiene un conjunto de derechos que pueden ser clasificados como derechos de organización y de actividad sindical. A su vez tales derechos pueden tener carácter de derechos individuales y colectivos. (2023, p.32)

La Oficina Internacional del Trabajo define la libertad sindical como un principio fundamental orientado al ejercicio libre del derecho que tienen los trabajadores a organizarse con el propósito de ampliar y defender sus intereses. (2006, p.102)

Elías Mantero define “La Libertad sindical consiste en el derecho que tiene todo trabajador de formar o no parte de un sindicato y en caso de ejercitar esta última opción no podría estar sujeto al despido o recorte de derechos por la decisión que ha adoptado”. (1995, p.13)

De esta manera lo ha descrito Palomeque López (citado en Mariano Recalde, 2017), define la Libertad Sindical como “el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses del trabajo asalariado”.

Por nuestra parte consideramos que el derecho objeto de comentario puede ser definido desde dos perspectivas, el individual y el colectivo, ambas están interrelacionadas, pero cada una aborda aspectos específicos que son cruciales para garantizar la protección integral de los derechos de los trabajadores y la autonomía de las organizaciones sindicales.

En el plano individual, es la facultad que tiene todo trabajador para participar en la constitución de un sindicato, afiliarse o desafiliarse al mismo, o simplemente no pertenecer a ningún sindicato, si así lo considera conveniente para sus intereses. Esta libertad es esencial para asegurar que las relaciones laborales sean equilibradas, justas y respetuosas de la voluntad individual, promoviendo un entorno de trabajo donde la diversidad de opiniones y la autonomía personal son valoradas y protegidas.

Desde el plano colectivo, la libertad sindical adquiere una dimensión fundamental para el funcionamiento efectivo de las organizaciones sindicales. Este derecho no se limita simplemente a la existencia formal de los sindicatos, sino que se extiende a garantizar su plena autonomía en todos los aspectos de su operación y gestión. Es decir, la libertad sindical colectiva asegura que las organizaciones sindicales puedan organizarse, administrarse y llevar a cabo sus funciones sin interferencias externas, ya sea por parte de los empleadores, del Estado o de cualquier otra entidad, pública o privada.

### **2.4.3. Contenido esencial**

El contenido esencial de un derecho es aquella parte del mismo absolutamente necesario para ser reconocido como perteneciente a determinada categoría de derechos.

Respecto al derecho materia de estudio, el Tribunal Constitucional peruano, en distintos fallos ha perfeccionado los alcances del mismo señalando que este está integrado por el aspecto orgánico y el aspecto funcional (Expediente n.º 632-2001-AA/TC – Fundamento 8) <sup>1</sup> así como el de legitimidad procesal (Expediente n.º 1469-2002-AA/TC – Fundamento 4) <sup>2</sup>.

El aspecto orgánico comprende el derecho que tiene toda persona a formar organizaciones sindicales; el aspecto funcional se refiere a la voluntad que tiene todo trabajador de afiliarse o no a un gremio sindical, sin que pueda ser objeto de actos que lo perjudiquen debido a su decisión; finalmente el aspecto de legitimidad procesal está referido a aquellas actividades que posibiliten la defensa de los integrantes de la organización sindical.

Somos de la opinión que el contenido del derecho materia de estudio es más amplio, comprendiendo no sólo los aspectos orgánicos, funcional o de legitimación procesal, sino también todo aquél que favorezca su ejercicio efectivo por los trabajadores.

### **2.4.4. Dimensiones**

De la revisión del texto de los artículos 2,3,4,5 y 6 del Convenio No.87 de la OIT, (en adelante, C.87) podemos deducir que la libertad sindical puede manifestarse de dos maneras claramente diferenciadas, la individual y la colectiva.

La individual, vincula al trabajador con el sindicato, está relacionada con la posibilidad de afiliación, no afiliación o desafiliación, así como de constitución de organizaciones sindicales, que tienen los trabajadores individualmente considerados; mientras que la colectiva, hace referencia a la actividad misma de la organización sindical, tal como es el caso de su organización, funcionamiento y relaciones tanto con el empleador como frente a terceros.

#### **2.4.4.1. La libertad sindical individual**

Es la potestad que tiene el trabajador, como persona natural, de decidir libremente si participa o no de la actividad sindical. Esta libertad tiene dos aspectos, uno positivo y otro negativo. El positivo conlleva la facultad que tiene todo trabajador de afiliarse al sindicato u organización de grado superior que considere y también la libertad de constituir organizaciones sindicales.

<sup>1</sup> Tribunal Constitucional (2002). Expediente n.º 632-2001-AA/TC-Huaura – Fundamento 8. Lima: 5 de agosto de 2002. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00632-2001-AA.html>

<sup>2</sup> Tribunal Constitucional (2004). Expediente n.º 1469-2002-AA/TC-Arequipa - Fundamento 4. Lima: 23 de julio de 2004. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>

El negativo contiene la facultad del trabajador de no pertenecer o dejar de pertenecer a una organización sindical.

Con relación a la libertad positiva, Baylos nos dice que esta libertad “[...] comprende la pluralidad de situaciones de que son titulares los trabajadores individualmente considerados, en su relación con la organización sindical de la que forman parte, y que se reconocen como derechos o facultades correspondientes a los mismos.” (2021, p. 28).

La libertad sindical individual positiva está compuesta por el conjunto de derechos que gozan los trabajadores en cuanto individuos para afiliarse a la organización sindical de su elección o constituir el sindicato que les resulte conveniente, sin que para ello se requieran la autorización de la autoridad alguna o del empleador ni sufran represalias de ninguna naturaleza (C.87, artículo 2).

La libertad sindical positiva, en su plano individual se muestra a través de la libertad de constitución, la libertad afiliación sindical sin autorización previa y la libertad de acción sindical.

#### ***2.4.4.1.1. Libertad de constituir sindicatos sin autorización previa***

Es la facultad que tienen los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo para fundar sindicatos sin contar con un permiso previo de ningún tipo de un empleador o del Estado, la única exigencia que se les podrá imponer será de cumplir con los requisitos de carácter legal que les sean exigibles.

La OIT reconoce que las regulaciones sobre la formación de sindicatos no entran en conflicto “con el principio de libertad sindical” (Arévalo, 2016, p.87) a menos que funcionen como una aprobación previa o impongan condiciones o procesos tan complejos para su establecimiento que, en la práctica, dificulten la creación de las organizaciones sindicales.

El artículo 2 del TUOLRCT registra el derecho de los trabajadores a la sindicación sin autorización previa.

#### ***2.4.4.1.2. Libertad de afiliación***

Esta modalidad de libertad asegura el derecho de cada empleado a unirse a una organización sindical siempre que reúna los requisitos exigidos por sus estatutos y se comprometa a respetar los mismos; en el caso que, a pesar de cumplir con los requisitos estatutarios, se le negará al trabajador su pertenencia al sindicato, podrá exigir su participación como miembro de una organización sindical.

La libertad de “afiliación reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores: de afiliarse a sindicatos con la sola limitación de respetar los estatutos” (Arévalo”, 2016, p.388) de la organización a la que pretenden pertenecer (C.87, artículo 2, última parte).

En el ámbito de estudio de la libertad de afiliación resultan de especial atención las cláusulas de seguridad sindical, las mismas que a continuación explicamos brevemente:

- a) Closep shop, según las cuales solo pueden ser contratados los trabajadores que previamente se afilien al sindicato.
- b) Unión shop, según las cuales si bien al momento de celebrar el contrato los trabajadores no están afectos al sindicato una vez que se incorporan a la relación laboral deben contratados deben afiliarse al sindicato dentro de un plazo determinado. para poder mantener su empleo.
- c) Maintenance of membership, según las cuales los trabajadores afiliados al sindicato están obligados a mantenerse como miembros del mismo debiendo ser despedidos por el empleador en el caso que dejen de pertenecer a la organización sindical.

La OIT admite como legítimas las cláusulas de seguridad sindical siempre que se originen de una convención colectiva libremente celebrada, pero las refuta cuando estas son impuestas legislativamente.

El artículo 3 del TUOLRCT, expresamente señala que para todo trabajador “la afiliación es libre y voluntaria, sin condicionar su acceso o permanencia en el empleo a la afiliación, desafiliación” (Arévalo, 2016, p.389), sin ser obligado a integrar a un sindicato ni ser impedido de hacerlo.

En consecuencia, queda claro que, de acuerdo con el dispositivo legal antes citado, en nuestra legislación quedan prohibidas las cláusulas de seguridad sindical.

La libertad de afiliación asegura que los trabajadores tengan el derecho de unirse, permanecer o renunciar a pertenecer a un sindicato sin que esto les cause daños o perjuicios en su empleo

#### ***2.4.4.1.3. Libertad de acción sindical***

Constituye el motor del derecho materia de estudio, pues, permite que los sindicatos realicen numerosos actos defendiendo los intereses de sus integrantes y el suyo propio sin más limitación que el ordenamiento legal. Estas actividades de acción sindical pueden ocurrir tanto dentro como fuera del centro de labores sin perturbar el trabajo diario.

El artículo 4 del Decreto Supremo No.014-2022-TR asegura el respaldo y protección del Estado hacia los trabajadores, permitiéndoles participar en actividades sindicales en favor y apoyo de sus derechos económicos y sociales.

#### **La libertad sindical negativa**

Garantiza el derecho del trabajador a no formar parte de una organización sindical o a no continuar integrando la misma, sin que la decisión que adopte al respecto le origine la pérdida de su empleo o algún otro tipo de perjuicio en sus derechos laborales.

La no afiliación de un trabajador a un sindicato o el dejar de serlo, no puede causarle perjuicio alguno (C.98, artículo 2, literal a).

El Tribunal Constitucional (2005), ha determinado que la libertad sindical negativa comprende: “(...) el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical”. (fundamento 27)

En el artículo 3 del TUOLRCT, también reconoce el derecho a la libertad sindical negativa, al señalar que la desafiliación o la no pertenencia a una organización sindical no puede afectar el empleo de los trabajadores.

El literal c) del artículo 11 del TUOLRCT, establece también que las organizaciones sindicales no pueden presionar de manera directa o indirecta a los empleados para que se unan o abandonen el sindicato, a excepción de situaciones de expulsión basadas en motivos contemplados en el reglamento interno y debidamente comprobados.

#### **2.4.4.2. La libertad sindical colectiva**

Está referida al derecho que como sujeto colectivo tiene la organización sindical para desarrollar de manera autónoma sus funciones defendiendo los derechos de sus miembros, dentro del centro de trabajo como fuera del mismo.

La libertad sindical colectiva a la vez comprende cinco libertades: la libertad de reglamentación, libertad de representación, libertad de gestión, libertad de federación y libertad de suspensión o disolución. (Arévalo, 2016, p.390)

##### **2.4.4.2.1. Libertad de reglamentación**

Consiste en la autónoma, que permite a los sindicatos reglamentarse a través de la aprobación de sus estatutos y otras normas internas, sin intromisión de las autoridades del estado, el empleador o de terceros (C.87, artículo 3).

El hecho que los sindicatos tengan autonomía en la elaboración y aprobación de sus estatutos no impide que el Estado pueda exigir que el contenido de tales estatutos tenga un carácter democrático y de respeto a las normas de orden público.

Las organizaciones sindicales están obligadas a respetar la legalidad (C.87, artículo 8, numeral 1)

Debemos tener en cuenta que el artículo 11 del TUOLRCT, prevé el impedimento de las organizaciones sindicales de practicar o incentivar actividades que contravengan la ley o el orden público.

##### **2.4.4.2.2. Libertad de representación**

Comprende el derecho de los sindicatos a que sus dirigentes sean escogidos libremente, con total exclusión de las autoridades públicas, el empleador o terceros, quienes deben abstenerse de toda conducta que entorpezca o limite su ejercicio (C.87, artículo 3).

La libertad de representación excluye la posibilidad que las autoridades administrativas puedan intervenir de cualquier forma en los procesos electorales sindicales o en las controversias derivadas de los mismos, siendo el caso que todo conflicto de esta naturaleza sólo podrá ser resuelto por el Poder Judicial.

De acuerdo con el artículo 23 del TUOLRCT, la junta directiva tiene la representación legal del sindicato.

#### **2.4.4.2.3. Libertad de gestión**

Es la capacidad de los sindicatos para estructurar su gestión, operaciones y diseñar su plan de actividades, sin sufrir interferencias del Estado, el empleador o terceros que limiten estos derechos o limiten su ejercicio (C.87, artículo 3).

Esta libertad comprende tanto la gestión interna como la externa.

#### **2.4.4.2.4. Libertad de gestión interna**

Está referida a la autonomía interna en la toma de decisiones de las organizaciones sindicales, prohibiéndose la injerencia estatal al respecto (C.87, artículo 3, numeral 2)

#### **2.4.4.2.5. Libertad de gestión externa**

Está referida a la representación de sus miembros que ejerce el sindicato tanto en las controversias colectivas como individuales, como en otro tipo de actividades sociales y culturales que beneficien a sus afiliados.

Los alcances de la representatividad que tienen las organizaciones sindicales, está regulada por el artículo 8 del TUOLRCT y el artículo 9 de la N.º 29497 de la NLPT).

#### **2.4.4.2.6. Libertad de federación**

Se basa en que la solidaridad sindical no está limitada, va más allá del ámbito empresarial, extendiendo sus límites. Esta facultad permite a los sindicatos formar parte e integrarse en organizaciones de nivel superior, tales como federaciones y confederaciones, ya sean de alcance nacional o internacional (según lo establecido en el artículo 5 de la Convención C.87).

El artículo 35 del TUOLRCT reconoce el derecho de los sindicatos de base a formar parte o unirse a estructuras superiores, no pudiendo establecer impedimento u obstáculo a tal derecho.

El artículo 37 del TUOLRCT, igualmente reconoce el derecho de libre desafiliación de los sindicatos y federaciones de las organizaciones de grado superior en el momento que lo considere pertinente, aun existiendo un acuerdo en contrario. (Arévalo, 2016, p.392)

#### **2.4.4.2.7. Libertad de suspensión o disolución**

Constituye una garantía para la existencia de las organizaciones sindicales el que no puedan ser disueltas por resolución de la autoridad administrativa o por una decisión legislativa, sólo se admite que ello pueda ocurrir por mandato judicial (C.87, artículo 4). Entendemos que esta situación es excepcional y obedece a un mandato que debe estar debidamente motivado.

El artículo 33 del TUOLRCT reconoce entre las causas de disolución de las organizaciones sindicales la resolución judicial.

#### **2.4.5. La libertad sindical como derecho humano**

“Los Derechos Humanos son las facultades y libertades de que gozan las personas por su calidad de tales, siendo su ejercicio indispensable para llevar una vida de libertad y justicia social.” (Arévalo, 2016. .378)

“Dentro de este contexto la libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho de la persona humana en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, serán objeto de una breve síntesis en los numerales siguientes”. (Arévalo, 2016, p.378)

##### **- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

“Fue suscrita y proclamada en París el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución N.º 217” (Arévalo, 2016, p. 379), siendo aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N.º 13282 publicada el 24 de diciembre de 1959.

Respecto al derecho a la libertad sindical esta declaración reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para defender sus intereses (artículo 23, numeral 4).

##### **- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)**

Aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N.º 22128 del 28 de marzo de 1978 y ratificado por la Décimo Sexta Disposición General y Transitoria de la Constitución de 1979. Respecto a la libertad sindical, en los incisos de su artículo 22, este pacto reconoce lo siguiente: 1) derecho de libre asociación, incluso para formar sindicatos; 2) que las limitaciones del derecho de asociación no pueden impedir su ejercicio, reconociéndose restricciones en los casos de las fuerzas armadas y policía; 3) prohibición de dictar medidas legales que restrinjan el derecho de sindicación.

##### **- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1969)**

Aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N.º 22129 del 28 de marzo de 1978 y ratificado por la Décimo Sexta Disposición Transitoria de la Constitución de 1979.

1. Respecto a la libertad sindical en su artículo 8 reconoce lo siguiente:

i) “el derecho de toda persona a fundar sindicatos” (Arévalo, 2016, p.379) y afiliarse a ellos, sin que se puedan establecer restricciones, salvo las necesarias en una sociedad democrática ii) el derecho a la integración sindical, tanto nacional como internacional; iii) el derecho al libre funcionamiento sindical; iv) el derecho de huelga conforme a las leyes de cada país;

2. La posibilidad de establecer restricciones a los miembros de las fuerzas armadas, policía o del Estado.

3. La prohibición de menoscabar el derecho de sindicación regulado por la OIT.

##### **- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica (1969)**

“Suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, aprobada por el Perú mediante Decreto Ley N.º 22231 del 11 de julio de 1978” (Arévalo, 2016, p.380) y ratificada por la Décimo Sexta Disposición General de la Constitución de 1979. Reconoce el derecho de asociación dentro del cual se considera el derecho de sindicación (artículo 16).

**“Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (1988)** Suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988 en el Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General, aprobado por Resolución Legislativa N.º 26448, del 07 de mayo de 1995”. (Arévalo, 2016, p.381)

Respecto de la libertad sindical se garantiza en el numeral 1) los derechos sindicales siguientes:

Los Estados partes garantizan los derechos sindicales siguientes:

i) derecho a organizar sindicatos, de afiliación e integración sindical; ii) el derecho de huelga;

En el numeral 2) se garantiza que los derechos sindicales solo puedan ser sujetos a limitaciones por la ley, propias de una sociedad democrática.

En el numeral 3) se establece la prohibición de obligar a alguien a pertenecer a un sindicato.

#### ***2.4.6. La libertad sindical como derecho fundamental en el trabajo.***

Dada su trascendencia el derecho de libertad sindical ha sido consagrado por la 86ª Conferencia de la OIT, celebrada en Ginebra en junio de 1998 como uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que todo Estado miembro o no de dicha organización debe respetar. (Arévalo, 2016, p.383)

#### ***2.4.7. La libertad sindical en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo***

El derecho materia de estudio está reconocido en los instrumentos que pasaremos a enumerar:

##### ***2.4.7.1. Los Convenios de la OIT***

“Los Convenios de la OIT son tratados internacionales en materia de trabajo y seguridad social que cada Estado miembro puede firmar y ratificar, quedando a partir de este momento obligado a su cumplimiento.

Resulta necesario precisar que los derechos reconocidos por los Convenios OIT deban ser entendidos como derechos mínimos que pueden ser mejorados por los Estados que los han ratificado”. (Arévalo, 2016, p.384)

La libertad sindical se encuentra consagrada en los Convenios de la OIT que a continuación se señalan:

- **Convenio N.º 87**, Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N.º 13281 del 15 de diciembre de 1959;
- **Convenio N.º 98**, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N.º 14712 del 18 de noviembre de 1963;
- **Convenio N.º 151**, Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública ratificada por la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979.
- **Convenio N.º 135**, sobre representantes de los trabajadores, 1971, no ratificado por el Perú.
- **Convenio N.º 154**, sobre la negociación colectiva, 1981, no ratificado por el Perú.” (Arévalo, 216, p.384)

#### **2.4.7.2. Las Recomendaciones de la OIT**

Son propuestas que la OIT formula a los Estados sobre determinado tema, sin que exista por parte de éstos obligación alguna de incorporarlos a su derecho internacional, no obstante, la notificación de los convenios a que estén referidos.

Las Recomendaciones de la OIT más importantes en materia de Libertad Sindical son:

- **Recomendación N.º 91**, sobre contratos colectivos, 1951.
- **Recomendación N.º 143**, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- **Recomendación N.º 159**, sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978.
- **Recomendación No.163**, sobre fomento de la negociación colectiva, 1981

#### **2.4.8. La libertad sindical como derecho constitucional**

La Constitución de 1993 resulta ser una fuente directa del Derecho del Trabajo y se ocupa del mismo de la manera siguiente: resaltando su importancia en la economía del país, estableciendo los derechos laborales y consagrando principios de Derecho del Trabajo.

En relación a la libertad sindical, la Constitución aborda este tema en el artículo 28, donde también se mencionan los derechos de negociación colectiva y de huelga, estableciendo que el Estado tiene la obligación de reconocer y proteger estos derechos.

El reconocimiento implica la obligación del Estado de diferenciar el derecho materia de estudio sindical de otros derechos laborales para respetarla de una manera

especial, permitiendo así que los trabajadores puedan incorporarse como miembros o retirarse de las organizaciones sindicales.

El garantizar implica la obligación del Estado de proteger la libertad sindical a través de mecanismos procesales adecuados que permitan su plena vigencia.

## **2.5. Los actos sindicales y los mecanismos de protección de la libertad sindical**

### **2.5.1. Introducción**

Se reconoce la libertad sindical como un derecho inherente a los trabajadores, tanto en la legislación nacional como por la internacional ha llevado a un incremento de la sindicación entre los trabajadores y a la mayor formación de organizaciones sindicales, ello a su vez ha originado que, ciertos empleadores realicen acciones dirigidas a perturbar o impedir la actividad sindical, afectando así a los individualmente a los trabajadores como cuando están organizados en forma colectiva.

Es evidente que la real vigencia del derecho que estudiamos radica en la prohibición de conductas que puedan afectarlo.

Los convenios de la OIT números 87 y 98 proscriben todo comportamiento que pueda lesionar la libertad sindical, sea que estos provengan del empleador, del Estado o de otras organizaciones de sindicales.

En el ámbito nacional, la legislación, en todos sus niveles, así como la jurisprudencia judicial y constitucional han sentado con claridad una posición protectora de la libertad sindical y contraria a los actos que pudieran afectarla.

A continuación, siguiendo la doctrina, legislación y jurisprudencia, estudiaremos actos antisindicales y los mecanismos procesales que nuestro ordenamiento jurídico ha creado para su protección.

### **2.5.2. Definición de actos sindicales**

El derecho positivo peruano no define los actos antisindicales, llamados también conductas antisindicales o prácticas antisindicales; lo que encontramos en el artículo 4 del TUOLRCT, son prohibiciones de carácter general para el Estado, los empleadores y sus representantes, que interpretamos como dirigidas a proteger la libertad sindical tanto individual como colectiva.

Lo anteriormente expresado nos lleva a afirmar que para definir los actos antisindicales primero debemos recurrir a algunas de las existentes en la doctrina y luego presentar la nuestra.

Vílchez, define los actos antisindicales, diciendo lo siguiente:

Se definen las prácticas antisindicales como aquellas conductas, principal pero no exclusivamente del empleador u organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales

reconocidos en los convenios internacionales referidos anteriormente (2017, p. 79).

Etala diferenciando entre prácticas desleales y prácticas antisindicales define estas últimas como "...los comportamientos-provenientes de los empleadores, grupo de empleadores o asociaciones profesionales de empleadores - dirigidos contra los trabajadores y sus organizaciones y destinadas a limitar, perturbar o suprimir la acción sindical" (2001, p. 253).

Según Del Rey: "la conducta o actividad antisindical puede ser conceptuada, de forma general, como toda lesión de los derechos de libertad sindical". (1987, 16, citado por Boza 2011)

Comentando la definición que antecede, Boza nos dice lo siguiente:

"La amplitud de esta definición permite comprender a todo tipo de comportamiento contrario a la libertad sindical, independientemente de su motivación o del momento en que se produzca y que no hace distinción del agente infractor. De esta manera, la infracción podría provenir de actos u omisiones del poder estatal, de los particulares o de cualquier otra entidad pública o privada. Pero es importante también destacar que la conducta antisindical se configura por el dato objetivo y no subjetivo de la misma. Es decir, no interesa la intención ni la intensidad del comportamiento antisindical, sino su presencia misma" (2011 pp. 75-76).

Baylos nos dice que "típicamente se considera actitud antisindical del empleador la represalia sobre el empleo o condiciones de trabajo frente a la actividad sindical del trabajador" (2021, p.46).

De las definiciones transcritas queda claro que, para calificar una conducta del empleador como antisindical, se requiere que tenga como propósito afectar la libertad sindical.

Por nuestra parte, definimos los actos antisindicales como aquellos comportamientos en que incurre el empleador, aunque en algunos casos también el Estado u otras organizaciones de trabajadores, por medio de los cuales persigue lesionar el derecho a la libertad sindical se expresa tanto en su dimensión individual como en su dimensión colectiva.

La afectación del derecho materia de comentario puede originarse y manifestarse de distintas formas, dependiendo de la modalidad de libertad sindical que se quiera perjudicar, no siendo posible establecer un catálogo definitivo de las conductas antisindicales.

Nosotros, a partir de lo previsto en los artículos 1 y 2 del C.98 de OIT, clasificamos los actos antisindicales en actos de discriminación y actos de injerencia. La diferencia fundamental entre estas dos categorías radica en que los primeros afectan en forma individual al trabajador mientras que los segundos perjudican a la organización sindical.

### **2.5.3. Los actos de discriminación antisindical**

Discriminar es establecer un trato diferenciado y desigual en contra de una persona por motivos injustificados.

Nuestra Carta Magna de 1993, en su artículo 2 numeral 2 se reconoce el derecho de toda persona a no ser discriminada por motivos de origen, raza, género, idioma, religión, opiniones, situación económica o cualquier otra condición es dentro de esta última categoría que podemos incluir la actividad sindical; además el tercer párrafo del artículo 23 de la misma Constitución ha proscrito en toda relación laboral la posibilidad de limitar derechos constitucionales, por lo que siendo la libertad sindical un derecho constitucionalmente reconocido resulta evidente que toda decisión estatal o patronal discriminatoria por motivos sindicales resulta nula por atentar contra la Constitución.

La discriminación antisindical, según Etala “implica un trato desigual en desmedro del afectado cuando se dan identidad de situaciones. La discriminación debe estar motivada por el ejercicio de derechos sindicales.” (2001, pp. 258-259).

La Oficina Internacional del Trabajo considera que “la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos” (2018, p.205)

Por nuestra parte definimos los actos de discriminación como aquellas conductas que afectan la libertad sindical del trabajador en relación con su puesto de trabajo su acceso y permanencia en el mismo, así como el contrato de trabajo.

El artículo 3 del TUOLRCT precisa que el empleo de un trabajador no puede ser condicionado a: la inscripción, no inscripción o retirada, la obligación de unirse a un sindicato o la prohibición de hacerlo.

Los actos de discriminación pueden adoptar diversas formas, pero las más conocidas son: el despido, el cambio de colocación, el estancamiento laboral y las listas negras.

#### **2.5.3.1. Despido**

Consiste en la terminación del vínculo laboral sin que exista causa justa, teniendo como motivación real el afectar a los trabajadores que realizan actividad sindical.

Mas adelante estudiaremos a profundidad el despido discriminatorio por móvil antisindical.

##### **2.5.3.1.1. Cambio de colocación**

Esta conducta antisindical implica un uso abusivo de las facultades que otorga el *jus variandi* por parte del empleador, quien, a través de decisiones carentes de razonabilidad, puede adoptar medidas perjudiciales para el trabajador, como son el variarlo injustificadamente de su puesto de labores y el cambiarlo de lugar de trabajo.

La primera consiste en la rotación injustificada del trabajador de la posición de trabajo donde ordinariamente presta sus servicios a otra distinta, para la cual, por lo general no está capacitado o le resulta difícil adaptarse, con el propósito de causarle incomodidad laboral, así como perturbar su labor sindical.

La segunda consiste en el traslado injustificado del trabajador del lugar donde habitualmente cumple su contrato de trabajo a otro distinto, con la finalidad de hostilizarlo y perjudicar su actividad sindical.

La Oficina Internacional del Trabajo considera que entre las medidas del empleador que constituyen actos de discriminación antisindical se encuentran aquellas que comporten traslados (2018, p. 205).

El Tribunal Constitucional estableció que el traslado y degradación de categoría de un dirigente sindical sin que exista un fundamento razonable para dicha decisión patronal constituye una extralimitación del poder de dirección del empleador, configurando un acto de hostilidad que afecta el derecho a la libertad sindical (2007, fundamentos 10 y 12).

Debe quedar claramente establecido que las rotaciones o traslados del trabajador por motivos no relacionados con la actividad sindical, como son las necesidades propias del servicio no son objeto de protección por el C. 98 (2018, p.211).

Somos de la opinión que el derecho del empleador a ejercer el jus variandi, que le reconoce el artículo 9 del TUOLPCL, de ninguna manera se ve afectado por su decisión de rotar dirigentes sindicales, si esta es tomada dentro de los límites de lo que resulta razonable, pero sobre todo sino lleva un propósito de obstruir la actividad sindical.

#### **2.5.3.1.2. Estancamiento laboral**

Consiste en el mantener a un trabajador en el mismo puesto de trabajo sin permitirle acceder a mejores condiciones de empleo, como son ascensos, becas de capacitación u otros beneficios laborales que ordinariamente se otorgarían a trabajadores de sus misma antigüedad y categoría.

Para considerar que estamos frente a un caso de estancamiento laboral es necesario que el trabajador cumpla con las condiciones exigidas para acceder a un ascenso u otros beneficios aplicables a su puesto de trabajo y ello no ocurra por una decisión patronal que tenga como trasfondo la actividad sindical del trabajador afectado.

En el caso que el trabajador considere que la decisión del empleador de no permitirle el lograr un ascenso o mejora laboral obedece a causas discriminatorias como sería ser dirigente sindical, puede recurrir ante el Poder Judicial demandando el cese de actos de hostilidad laboral, conforme al artículo 30 literal b) del TUOPCL.

#### **2.5.3.1.3. Listas negras**

Son bases de datos en las cuales se registra a ciertos trabajadores que han realizado actividad sindical con la finalidad de dañar su reputación considerándolos como personas “conflictivas” a efectos que otros empleadores conozcan de su actividad y no le permitan el acceso al empleo.

La existencia de listas negras es manifiestamente contraria al artículo 22 de la Constitución, de acuerdo con el cual, el trabajo es un deber y un derecho de toda persona.

Según la Organización Internacional del Trabajo la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y trabajadores sindicalistas configura una grave afectación de los derechos sindicales, ante lo cual los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales conductas (2018, p. 2014).

#### **2.5.4. Los actos de injerencia antisindical**

Se pueden definir como la intromisión indebida o la interferencia por parte del patrono en los asuntos propios de la organización sindical; estos actos afectan principalmente la libertad sindical colectiva.

El 4 del TUOLRCT expresamente señala que el Estado, los empleadores o sus representantes deben abstenerse de intervenir en crear, administrar o sostener las organizaciones gremiales que conformen los trabajadores.

Los actos de injerencia pueden adoptar las formas siguientes: financiamiento patronal, sindicatos controlados por el empleador, renunciadas incentivadas al sindicato, negación de facilidades y licencias.

##### **2.5.4.1. Financiamiento patronal**

Toda organización para poder funcionar y cumplir sus fines debe contar con un patrimonio el mismo que de acuerdo con el artículo 27 del TUOLRCT, está constituido: los aportes voluntarios de sus integrantes y de terceros; y los demás bienes que adquiera de manera gratuita u onerosa. Como se puede apreciar no se prohíbe expresamente los aportes del empleador, sin embargo, toda acción del empleador dirigida a sostener económicamente un sindicato está considerada como un acto de injerencia (C.98, art.2, numeral 2), pues, se busca evitar intervención de terceros en el origen y administración de los recursos económicos de los sindicatos.

Debemos precisar que no se considerará como acto de injerencia los pagos que pudiera efectuar el empleador directamente a un sindicato como consecuencia de una convención colectiva que así se haya acordado.

##### **2.5.4.2. Sindicatos controlados por el empleador**

La intervención del empleador en la formación, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales afecta la pureza sindical, pues, la parte patronal se introduce en las mismas, tomando parte en sus asuntos internos e interfiriendo en la vida sindical.

La Organización Internacional del Trabajo a partir de la interpretación del C.98, señala que los sindicatos deben gozar de adecuada protección contra actos de injerencia en su constitución; igualmente ha señalado que la intervención del empleador para favorecer la creación de un sindicato paralelo constituye un acto de injerencia (2018, p. 238)

##### **2.5.4.3. Renunciadas incentivadas al sindicato**

La conducta del empleador de ofrecer incentivos económicos u otro tipo de dádivas a los trabajadores para que se retiren del sindicato constituye un acto de injerencia antisindical muy grave, pues, la compra voluntades para lograr de esa manera, sino desaparecer por lo menos debilitar a una organización sindical.

La Organización Internacional del Trabajo considera como graves prácticas antisindicales el intentar sobornar a miembros de un sindicato para que se retiren del mismo o hacerles firmar declaraciones por las cuales renuncien a su calidad de afiliados (2018, p.228).

#### **2.5.4.4. Negación de facilidades y licencias**

Según el artículo 2 del C.135, los representantes de los trabajadores, dentro de los cuales se encuentran los dirigentes sindicales, deben recibir de parte de sus empleadores facilidades para el desempeño de sus actividades sindicales, sin que dichas facilidades puedan perjudicar el normal funcionamiento de la empresa.

#### **2.5.5. Mecanismos internos de Protección de la libertad sindical**

El derecho materia de estudio puede ser protegido recurriendo a mecanismos nacionales e internacionales.

En el ámbito nacional la protección de la libertad sindical se puede proteger a través de normas sustantivas o normas procesales. (Arévalo, 2016, p.378)

##### **2.5.5.1. La protección sustantiva**

La forma más importante de proteger la libertad sindical en el derecho sustantivo es el fuero sindical, previsto en el artículo 30 del TUOLRCT, según el cual, se garantiza a determinados trabajadores no ser destituidos ni reubicados a otros establecimientos del propio empleador, sin causa justa debidamente demostrada o sin su conformidad.

“El fuero sindical surgió como una forma de dar protección a los dirigentes sindicales contra el despido” (Arévalo, 2023, p.532) que ha ido evolucionando llegando a convertirse en una manera de proteger a todo trabajador, sea dirigente o no, contra actos antisindicales

En el derecho peruano, el TUOLRCT, así como su texto original, el Decreto Ley N.º 25593, se adherían a una concepción restringida de fuero sindical; es decir, buscaba proteger solo a ciertos dirigentes, tal como lo prevé en el artículo 31 de la misma norma antes mencionada; sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la República (2015) siguiendo una concepción amplia del fuero sindical al extendió sus efectos a los ex dirigentes que ya hubiesen cesado en su cargo, así como a todo trabajador que realice en la actividad sindical (Décimo Segundo Considerando).

Posteriormente, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2019) ha ratificado el criterio mencionado en la ejecutoria citada en el párrafo anterior, en el sentido de interpretar que la legislación peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, en el sentido de proteger a todo trabajador contra el despido o actos de hostilidad en su contra motivados por su participación en actividades sindicales (Acuerdo I).

Existen diversas clasificaciones del fuero sindical; sin embargo, para efectos de este trabajo asumiremos la consignada por nuestro derecho positivo en el artículo 31º del TUOLRCT

#### **2.5.5.1.1. Fuero de los fundadores (literal a del artículo 31°)**

Es la protección otorgada por la Ley a aquellos trabajadores que han participado en la formación de un sindicato desde que es fundado hasta transcurrido un determinado tiempo que la legislación señala. (Arévalo, 2016, p.432)

De conformidad con el literal a) del artículo 31° del TUOLRCT, este fuero protege a los trabajadores que se encuentran formando un sindicato, desde que presentan la solicitud de registro hasta tres (3) después.

Elías comenta, la norma antes mencionada en los términos siguientes:

«Se hace mención a los “miembros”, y no a los “miembros de la junta directiva”. Ello lleva a pensar que todo aquel trabajador que interviene en el proceso de formación está protegido por el amparo sindical a fin de evitar cualquier acción encaminada al entorpecimiento, como por ejemplo retirando la adhesión» (1995, p. 105).

Consideramos que la redacción de la norma nacional es defectuosa, pues, limita la protección solo a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato “(...) desde la presentación de la solicitud de registro (...)” dejando desamparados a todos aquellos que participan en los actos preparatorios previos a la solicitud de registro, tal sería el caso de quienes proponen la formación del sindicato, los que integran el comité organizador del mismo, los que realizan labor de difusión entre los demás trabajadores para lograr el número mínimo de miembros que permita fundar el sindicato, y en general, todos aquellos que se encargan de realizar los actos necesarios para que se pueda llevar a cabo la fundación del sindicato con anterioridad a la solicitud de registro. (Arévalo, 2016, p. 432)

De acuerdo con el literal b) del artículo 2° del Convenio N.º 98 de la OIT, “la protección contra actos de discriminación antisindical deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto: el despido del trabajador o el perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su actividad sindical”. (Arévalo, 2016, p.433)

“Por su parte el literal a) del artículo 5° del Convenio N.º 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (no ratificado por el Perú), considera entre los motivos por los cuales no debe ser despedido un trabajador se encuentra su afiliación a un sindicato”. (Arévalo, 2016, p.433)

#### **2.5.5.1.2. Fuero de los directivos (primera parte del literal b del artículo 31°)**

Llamado también fuero ordinario, es el que se concede a los directivos del sindicato mientras ejerzan el cargo hasta noventa días después de haber dejado el mismo.

“La Recomendación N.º 143 de la OIT, sobre los representantes de los trabajadores, 1971 en su numeral 5 establece que:

“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, (...)”. (Arévalo, 2016, p.435)

El literal b) del artículo 31 del TUOLRCT precisa que la protección sindical resguarda a los miembros de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como a los delegados de las secciones sindicales.

La misma norma permite que dentro del marco de la negociación colectiva se pueda extender el marco de protección, encargando al estatuto precisar los cargos comprendidos en la misma.

“El Tribunal Constitucional considera que la dimensión colectiva individual y plural de la libertad sindical comprende también:

“(…) una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado” (2007, fundamento 13).” (Arévalo, 2016, p.433)

Sobre la cantidad de los directivos protegidos por el fuero sindical, esta debe ser fijada mediante acuerdo entre las partes en un convenio colectivo del acuerdo, en el que incluso se puede contemplar mayor número que el previsto en la ley; pero, en defecto de acuerdo, será el previsto en la ley. (Arévalo, 2016, p.344)

“Actualmente, el artículo 31° del TUOLRCT, en sus párrafos segundo y tercero establece que, en principio las partes mediante convención colectiva pueden establecer el número de dirigentes amparados por el fuero sindical”

En el caso no existir pacto alguno se aplicarán las reglas siguientes:

- En sindicatos de primer grado los dirigentes amparados no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente para cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes.
- En federaciones de dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa”. (Arévalo, 2016, p.434)
- En confederaciones hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un dirigente por empresa. (Arévalo, 2016, p.434)

“Como podrá apreciarse, en principio el TUOLRCT deja al acuerdo de las partes la determinación de cuántos dirigentes sindicales pueden ser amparados por el fuero sindical; solo a falta de dicho acuerdo se deberá tener en cuenta el número de dirigentes previsto por los párrafos segundo y tercero de su artículo 31°, consignando expresamente” (Arévalo, 2016, p.434) la prohibición que no se podrá establecer ni modificar la cantidad de dirigentes protegidos por el fuero sindical mediante actos o normas administrativas.

En conclusión, solo el convenio colectivo, la ley y el laudo arbitral a falta de acuerdo entre las partes, pueden dar origen al fuero sindical.

### **2.5.5.1.3. Fuero de los reclamantes (literales c y e del artículo 31°)**

Es el que se otorga a los representantes de la parte laboral durante un procedimiento de negociación colectiva del pliego de reclamos.

El literal c) artículo 31 del TUOLRCT el fuero sindical a los delegados sindicales en las empresas que por su número de trabajadores no fuera posible constituir un sindicato, igualmente deberá alcanzar a los dos delegados que participan de la negociación colectiva en empresas en las que no fuera posible organizar un sindicato.

“Igualmente, el literal e) del artículo 31 del TUOLRCT extiende el amparo de este fuero a los representantes de los trabajadores que negocian el pliego petitorio, no necesariamente de remuneraciones o condiciones de trabajo, hasta tres (03) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Opinamos que este fuero de los reclamantes también se extiende a aquellos dirigentes que participan de las negociaciones de un cese colectivo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, conforme a lo previsto en el artículo 48° del TUOLPCL, salvo que el cese del dirigente resulte ser imposible de evitar, y siempre que se justifique tal decisión conforme al artículo 62° del Decreto Supremo N.º 001-96-TR”. (Arévalo, 2016, p.435)

Nuestra opinión, encuentra respaldo en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la inclusión en un cese colectivo del secretario general de un sindicato, en el cual expresa que:

“Para este colegiado es manifiesta la vulneración de la libertad sindical y del fuero sindical de don Julio Falla Juárez, toda vez que la inclusión del Secretario General del Sindicato en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo afectaba seriamente la capacidad de negociación de los dirigentes del Sindicato e impedía una adecuada representación y defensa de los intereses de los trabajadores afectados con el cese colectivo, ya que lesionaba la equiparidad mínima necesaria para entablar las negociaciones entre la empresa y el sindicato. Por lo tanto, se constata, como ya se dijo, la vulneración a la libertad sindical y al fuero sindical de Julio Falla Suárez, quien hasta la fecha mantiene la condición de secretario general del Sindicato” (2007, fundamento 6).

Respecto al despido de trabajadores que participen en la negociación del pliego de reclamos, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo considera lo siguiente:

“1126. En ningún caso un dirigente sindical debería poder ser despedido por el simple hecho de presentar un pliego de peticiones; ello constituye un acto de discriminación sumamente grave” (2018, p.172).

Creemos que el TUOLRCT presenta una deficiencia en cuanto esta clase de fuero, pues, no ha considerado la protección por fuero sindical en los casos de huelga.

#### **2.5.5.1.4. Fuero de los candidatos (literal d del artículo 31°)**

“Es el amparo que concede “a aquellos trabajadores que no tienen la calidad de dirigentes, pero están postulando a un cargo directivo en una organización sindical o que postularon sin éxito a un cargo dirigenal en las elecciones sindicales.

El literal a) del artículo 5° del Convenio N.º 158 de la OIT, considera entre los motivos que no darán lugar a la terminación de la relación de trabajo “(...) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad”. (Arévalo, 2016, p.436)

El literal d) del artículo 31 del TUOLRCT ha previsto que gocen de fuero sindical los trabajadores que sean candidatos a dirigentes o delegados, desde treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido dicho proceso.

La Corte Suprema de Justicia de la República respecto al despido de dirigentes y candidatos a cargos sindicales ha sostenido lo siguiente:

“El despido del actor produce en circunstancias que éste se encontraba como candidato a la Junta Directiva de un sindicato, en acto irrestricto de libertad sindical. (...) Que, en este sentido, es de aplicación el artículo veintinueve de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el artículo treinta y ocho del mismo texto legal, estando frente a un despido nulo. Siendo la norma clara y precisa en la institución del despido nulo y la protección al fuero sindical”. (2001)

#### **2.5.5.1.5. Fuero convencional (Artículo 31, primera parte del segundo párrafo)**

Esta protección alcanza a aquellos trabajadores a los cuales la ley no otorga expresamente el beneficio del fuero sindical.

El artículo 31 primera parte del segundo párrafo del TUOLRCT, señala que por convención colectiva se puede establecer la cantidad de directivos protegidos por esta clase de fuero.

El fuero convencional es producto del libre ejercicio de la libertad sindical, que permite a las partes establecer el número de dirigentes que gozarían de este fuero, pudiendo incluso extenderse el mismo a trabajadores. (Arévalo, 2016, p.436)

#### **2.5.5.2. Protección Procesal**

La legislación peruana no contempla un procedimiento específico para proteger el derecho materia de estudio, sin embargo, esa deficiencia legislativa no impide que dicho derecho pueda ser objeto de protección. pues, existen normas dispersas que permiten buscar protección estatal en distintas vías: protección administrativa de inspección, protección judicial ordinaria, protección constitucional y protección penal.

##### **2.5.5.2.1. Protección administrativa**

Esta forma de tutela la brinda la Administración Pública del Trabajo a través de organismos especializados. En el caso peruano corresponde a la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sancionar a los empleadores cuando incurran en

actos violatorios de la libertad sindical, los que se encuentran considerados dentro del rubro de denominado: infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

El Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tipifica en el numeral 25.10, del artículo 25º, modificado por el Decreto Supremo N.º 007-2017-TR, como infracciones muy graves, contraria a la libertad sindical, las que se desarrollarán a continuación.

a) Los actos antisindicales (Art.25, numeral 25.10)

Dentro de esta norma considera tanto los actos que afectan la libertad sindical del trabajador individual como los que perjudican a las organizaciones de trabajadores.

Específicamente se tipifica los casos siguientes:

- Actos que impidan la afiliación,
- Actos que promuevan la desafiliación,
- Actos que impidan la constitución de sindicatos,
- Actos que obstaculicen a la representación sindical,
- Utilización de contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga,
- Supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o
- Cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

b) Los actos contrarios al derecho a la negociación colectiva (Art.25, numeral 25.8)

Dentro de este numeral se considera la conducta siguiente:

- Negativa a recibir pliego de recamos salvo causa legal o convencional debidamente justificada.

c) Los actos contrarios al derecho de huelga (Art.25, 25.9)

Aquí se ha considerado la realización de actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga, sea a través de la contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, utilizando la modalidad de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras y servicios; también se sanciona el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El plano de la tutela administrativa de la libertad sindical, el Pleno del Tribunal de Fiscalización Laboral (2022) ha establecido como precedente de carácter obligatorio que constituye infracción muy grave el extender unilateralmente por el empleador, los beneficios de un convenio colectivo de trabajo a los trabajadores que no pertenecen a un sindicato minoritario, pues, esta práctica afecta la libertad sindical, promoviendo la desafiliación al dejarse sin base la utilidad de la afiliación sindical (fundamentos 6.29 y 6.30).

### **2.5.5.2.2. Protección judicial ordinaria del trabajo**

En la justicia laboral ordinaria, conforme a la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), tutela de la libertad sindical, puede lograrse a través de los procesos siguientes:

– Proceso ordinario laboral (NLPT, Art.2, numeral 1, literal g)

De acuerdo con esta norma en la vía del proceso ordinario laboral, se puede recurrir en los casos siguientes:

- Pretensiones relativas a conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico;
- Conflictos relativos a la organización sindical;
- Conflictos entre organizaciones sindicales;
- Disolución de organizaciones sindicales.

– Proceso abreviado laboral (NLPT, Art.2, numeral 3)

Esta disposición legal señala que se puede recurrir a la vía del proceso abreviado laboral, para el ejercicio de pretensiones relativas a la impugnación de actos que vulneren la libertad sindical.

– Proceso cautelar (NLPT, Art.55, literal a)

El juez de trabajo está facultado para dictar medidas cautelares, tanto fuera como dentro del proceso, con el objeto de garantizar la decisión final en el mismo.

Respecto de la tutela de la libertad sindical, la NLPT, establece como un caso especial de procedencia la reposición provisional de quien al momento del despido haya sido dirigente sindical.

### **2.5.5.3. Protección constitucional**

Siendo la libertad sindical un derecho reconocido por el inciso 1) del artículo 28º de nuestra Constitución, tanto a los trabajadores públicos como privados, resulta razonable que el legislador haya previsto que pueda ser protegida mediante el Proceso Constitucional de Amparo, lo que se encuentra previsto en el inciso 13) del artículo 44º del Nuevo Código Procesal Constitucional, promulgado mediante la Ley N.º 31307, publicada el 23 de julio de 2021.

El Tribunal Constitucional (2006) ha establecido, en el precedente Baylón Flores, que la vía del proceso de amparo resulta ser idónea y satisfactoria, para proteger el derecho a la libertad sindical (fundamento 14).

### **2.5.5.4. Protección penal**

El Derecho penal se convierte en un medio de protección de la libertad sindical cuando la reconoce como un bien jurídico, materia de tutela penal, al tipificar nuestro Código Penal como delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación, sancionable con una pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años, el utilizar, violencia o amenaza para obligar o impedir a una persona a integrar un sindicato (Artículo 168º, modificado por el Decreto Legislativo N.º 1323).

La norma penal solo protege la libertad sindical individual, en los casos que se obliga a pertenecer a un sindicato o se impide pertenecer al mismo.

#### **2.5.5.5. Mecanismos internacionales de protección de la libertad sindical**

En el plano internacional existe también la posibilidad que quien considere afectado su derecho a la libertad sindical, pueda recurrir a instancias supranacionales buscando tutela.

En el ámbito sindical, la principal entidad internacional es el Comité para la Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, al cual se puede acudir mediante el Procedimiento para Examinar Quejas por Violaciones al Derecho de Libertad Sindical.

### **2.6. El despido por móvil antisindical**

#### **2.6.1. Generalidades**

El despido es un asunto controvertido en el ámbito laboral, pues involucra la decisión unilateral del empleador, que es innegable en situaciones disciplinarias, aunque restringida; y, por otro lado, los derechos del empleado a mantener su empleo, que usualmente constituye su principal fuente de ingresos para él y su familia.

El tema del despido nos lleva a preguntarnos ***¿si resulta válido que el empleador tenga una amplia libertad para despedir a sus trabajadores? y ¿si existen ciertos trabajadores que deben gozar de una protección especial frente al despido?***

Sobre la primera interrogante, podemos decir que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la respuesta resulta negativa, pues, los trabajadores de acuerdo con el artículo 27 de la Constitución gozan de adecuada protección contra el despido arbitrario, por lo tanto, cualquier despido no justificado será sancionable, sea con una medida resarcitoria o una medida restitutoria.

La respuesta a la segunda pregunta es positiva, en nuestro ordenamiento legal existe una protección especial frente al despido para ciertas categorías de trabajadores, como son aquellos que se afilian a un sindicato o participan en actividades sindicales o que ejercen representación de otros trabajadores, mujeres embarazadas o de reciente maternidad, trabajadores que ejercen su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva contra su empleador, trabajadores víctimas de discriminación, trabajadores afectados por discapacidad, trabajadores enfermos de tuberculosis o diabetes y trabajadores que han interpuesto una demanda, denuncia o reclamación por motivos de hostigamiento sexual o participado como testigos a favor de la víctima en esta clase de procesos.

A continuación, solamente nos ocuparemos del despido nulo por móvil antisindical.

#### **2.6.2. La libertad sindical como motivo prohibido de despido en el Convenio 158 de la OIT (1982)**

El Convenio No.158, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, fue aprobado en la Conferencia No.68 celebrada en Ginebra el 22 de junio de 1982,

en esa misma oportunidad se aprobó también la Recomendación No.166, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo,1982.

El Convenio 158, vigente desde el 23 de noviembre de 1985, establece en su artículo 5, entre los motivos que no justifican la finalización de la relación laboral, los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera del horario laboral o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o ejercer o haber ejercido esa función.”

No obstante, el Convenio No.158, no ha sido ratificado por el Perú, ello no es óbice para que los pronunciamientos que, sobre su texto, haga la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, puedan ser utilizadas como fuentes de interpretación, ya que la legislación nacional al respecto contiene una redacción casi idéntica a las normas del convenio antes citadas.

En la 82 reunión de la Conferencia de la OIT, celebrada el año de 1995, se aprobó el Informe “Protección contra el Despido Injustificado” (1995), del cual cabe citar algunas reglas establecidas respecto de cada una de las causales contempladas en los dos primeros incisos del artículo 5 del Convenio 158.

*“106. La afiliación a un sindicato y la participación en actividades sindicales son unos de los motivos más frecuentes que no constituyen causa justificada de terminación de la relación de trabajo.*

*107. Como ya lo había señalado la Comisión, la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm., 87).*

*110. La protección contra los actos de discriminación antisindical y es especial contra la terminación de la relación de trabajo por el ejercicio de estas actividades, es particularmente necesaria por lo que respecta a los dirigentes y delegados sindicales, habida cuenta de que para poder desempeñar sus funciones sindicales libremente deben tener la garantía de que no sufrirán perjuicios como consecuencia de su mandato sindical o de sus actividades sindicales. Una de las maneras de garantizar la protección de los delegados sindicales es prever que su relación de trabajo no pueda darse por terminada mientras ejerzan sus funciones ni durante cierto intervalo de tiempo subsiguiente al término de su mandato. Mientras que cabe prever ciertas excepciones en caso de falta grave, la importancia y naturaleza de las funciones de representante sindical y de las exigencias que conlleva este tipo de mandato deberían tenerse en cuenta para determinar si efectivamente se ha cometido una infracción y apreciar su gravedad”.*

### **2.6.3. El despido antisindical. En el texto único ordenado del Decreto legislativo No. 728**

El TUOLPCL, en su artículo 29 incisos a) y b) contempla dos supuestos de nulidad del despido por móvil antisindical:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- 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;”

Tal como dijimos anteriormente el texto de la norma nacional es muy similar a los literales a) y b) del Convenio 158 de la OIT, constituyendo el artículo 29 literales a) y b) un dispositivo que tiene su fundamento en el artículo 28 inciso 1 de Carta Constitucional, pues, persigue garantizar el ejercicio del derecho a la libertad sindical reconocido constitucionalmente.

En las líneas siguientes analizaremos cada uno de estos móviles.

#### **2.6.3.1. Despido por la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales**

La afiliación a un sindicato es un derecho inherente al concepto de libertad sindical. (C.87, artículo 2) por tal motivo resulta impensable que el ejercicio de este pueda originar algún perjuicio al trabajador, tal como sería la pérdida del empleo, es por ello que el TUOLPCL sanciona con la nulidad, el despido que tenga este móvil.

La actividad sindical, por su parte, podemos definirla como el conjunto de acciones que ejecutan los trabajadores para ejercer su derecho a la libertad sindical. Al igual que en el caso de la afiliación, la realización de actividades sindicales en sus distintas manifestaciones debe ser protegido, por lo que resulta acertado que el TUOLPCL sancione con la nulidad el despido que atente contra la participación en actividades sindicales.

Arce (2015, p. 149), al referirse a la protección legal de la libertad sindical, delimita el contenido jurídico tutelado de este derecho cimentándolo en dos elementos, el primero, que denomina “estático”, por encontrarse circunscrito a la afiliación del trabajador a una organización sindical, y el segundo, de orden “dinámico”, el cual engloba todas las actividades tendentes a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores afiliados al sindicato.

La terminación del empleo de un trabajador por unirse a un sindicato o participar en actividades sindicales implica la negación del ejercicio del derecho a la libertad sindical; en consecuencia, es un acto viciado de nulidad por atentar contra convenios ratificados por el Perú, contra la Constitución y contra normas legales.

#### **2.6.3.2. El despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad**

Creemos que esta causal de nulidad de despido debe ser interpretada no solo para proteger a quienes dirigen un sindicato sino también debe extenderse a todo trabajador que ejerza representación laboral para otros fines. La interpretación que

proponemos tiene respaldo en la opinión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, emitida en el documento antes mencionado (OIT 1995, p.51).

De acuerdo con Blancas

“«[...] el inciso b) del Art. 29º LPCL agrega específicamente como causa de nulidad del despido el que éste tenga por motivo «Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad». Se ha afirmado por ello que esta norma «devendría en obvia y redundante. Pues se entiende que tanto los candidatos como los representantes o exrepresentantes de los trabajadores, desempeñan una actividad sindical, por lo que merecen el amparo del derecho frente a un despido discriminatorio en virtud del inciso a) del mencionado artículo 29.

La posible interpretación extensiva de ésta norma, que la haría aplicable a otros representantes de los trabajadores, no integrados en la estructura sindical, es excluida por la norma reglamentaria de la LPCL, la cual precisa que este motivo sólo puede ser invocado por quienes “postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical [...]» (2002, p. 295).

Coincidiendo con la opinión del autor citado, debemos decir que en nuestro ordenamiento positivo el artículo 46 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, ha restringido el concepto de 'representantes de los trabajadores' se ha limitado a aquellos que han sido elegidos o han cesado en cargos con protección sindical. La normativa también establece restricciones temporales: para los candidatos a representantes de los trabajadores debidamente registrados, el período protegido abarca desde treinta (30) días antes de las elecciones hasta treinta (30) días después de finalizadas. Para los representantes que han ocupado dicho cargo, el período protegido se extiende hasta noventa (90) días después de haber dejado el puesto.

#### **2.6.4. Efectos de la protección de la libertad sindical**

Esta clase de protección persigue anular los efectos del despido antisindical, tal es así que el propio TUOLPCL contiene disposiciones de tutela restitutoria que a continuación se señalan:

##### **2.6.4.1. Reposición en el empleo**

El último párrafo del artículo 39 del TUOLPCL establece que, en caso de que se declare válida la demanda de nulidad de despido, el demandante será reinstalado en su puesto de trabajo. Sin embargo, durante la fase de ejecución, se podrá optar por una compensación económica estandarizada según lo estipulado en el artículo 38 de la misma Ley. Esta compensación se calcula en base a una remuneración y media mensual por cada año de servicio, con un límite máximo de doce (12) remuneraciones. En caso de fracciones de años de servicio, se calcularán proporcionalmente por dozavos y treintavos.

#### **2.6.4.2. Pago de remuneraciones devengadas**

“El artículo 40, primer párrafo, del TUOLPCL ha previsto que en caso se declare fundada la demanda de nulidad de despido el juez debe ordenar el pago de las remuneraciones caídas desde la fecha en que este se produjo, debiendo deducirse los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes”. (Arévalo, 2016, p.336)

#### **2.6.4.3. Reintegro de compensación por tiempo de servicios**

El artículo 40, segundo párrafo, del TUOLPCL, también ha previsto que en el caso “se declare fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará que” (Arévalo, 2016, p.336) se efectúen los depósitos correspondientes a la indemnización por años de servicio y sus respectivos intereses, si corresponde

#### **2.6.4.4. Posibilidad de aplicación de medidas cautelares**

Durante el proceso de nulidad de despido el demandante puede solicitar el otorgamiento de dos tipos de medidas cautelares: la asignación provisional y la reposición provisional.

##### **2.6.4.4.1. La asignación provisional**

El artículo 56 de la NLPT señala que en los casos en que la pretensión sea la reposición, supuesto en dentro del cual se encuentra la nulidad de despido, el juzgador puede ordenar que se otorgue “una asignación provisional al trabajador, cuyo monto es fijado judicialmente y no puede ser superior de la última remuneración ordinaria percibida” (Arévalo, 2016, p.337); “esta asignación se abonará con cargo a la indemnización por años de servicio. En el caso de ordene la reposición del trabajador, el empleador deberá restituir el depósito además de sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación otorgada” (Arévalo, 2016, p.752).

##### **2.6.4.4.2. La reposición provisional**

El artículo 55, literales a) y b) de la NLPT, ha previsto la medida de reposición provisional, en los casos de trabajadores que al momento del despido habían sido dirigentes sindicales, menores de edad, madres gestantes, personas con discapacidad y trabajadores que estaban gestionando la conformación de una organización sindical.

Esta norma legal resulta plenamente aplicable al caso de despido por constituir un sindicato o ser candidato o dirigente del mismo conforme a los literales a) y b) del artículo 29 del TUOLPCL.

##### **2.6.4.4.3. Aplicación de astreintes**

Según con el artículo 42 del TUOLPCL, si el empleador no cumpliera con la orden judicial de reposición en el término de veinticuatro (24) horas de notificado, el juez lo requerirá “bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se irá incrementando sucesivamente en treinta por ciento (30%) del monto original de la multa hasta la ejecución del mandato”. (Arévalo, 2016, p.337)

Siendo la obligación de reposición en el empleo una obligación de hacer, creemos que, de persistir el incumplimiento del mandato de reponer, por aplicación del artículo

62 de la NLPT, procede la denuncia del empleador o sus representantes por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

## **2.7. El despido por móvil antisindical en el Derecho Comparado**

El despido por motivos antisindicales es una práctica que suscita preocupación en diversos sistemas jurídicos alrededor del mundo. La protección del derecho de sindicación y de asociación son principios fundamentales en muchos países. A continuación, se proporciona una visión general de cómo algunos sistemas legales abordan el despido por motivos antisindicales en el ámbito del derecho comparado:

### **Argentina**

La Constitución de Argentina en su artículo 14 bis establece la protección de los trabajadores contra el despido antisindical, considerándolo como un acto arbitrario e ilícito, penalizándolo con el pago de una compensación por daños y perjuicios, reconociendo el derecho del trabajador al empleo. El mecanismo procesal para hacer efectiva esta protección lo encontramos en el artículo 47 de la Ley N.º 23551 en caso de un despido antisindical el trabajador afectado debe acudir al tribunal judicial competente siguiendo el procedimiento sumarísimo establecido para solicitar la protección de los derechos sindicales y, en caso necesario, lograr la reinstalación o compensación correspondiente.

### **Brasil:**

En Brasil, la Constitución Federal y la Ley de Protección al Trabajo prohíben la discriminación y el despido por motivos antisindicales. Los trabajadores tienen el derecho de asociarse y participar en actividades sindicales sin temor a represalias.

En el párrafo VIII del artículo 8, la Constitución Federal ha prohibido el despido de un empleado desde que postula su candidatura para un cargo de dirección o representación sindical y, si es elegido, incluso como suplente, hasta un año después de finalizar su mandato, salvo en casos de faltas graves contempladas en la Ley.

Tanto la Constitución Federal como en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) en Brasil ofrecen protección contra el despido antisindical al reconocer el derecho a la libre asociación sindical y prohibir la discriminación por motivo de actividad sindical. Además, la legislación laboral brasilera contempla el despido antisindical como una de las causas de rescisión injustificada del contrato de trabajo, con las correspondientes consecuencias y sanciones para el empleador.

### **República Bolivariana de Venezuela**

La Ley Orgánica del Trabajo, de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 418 establece un sistema de protección de muy amplio respecto de los trabajadores que gozan del fuero sindical, garantizando su estabilidad en el empleo, así como el no ser trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa y previa opinión del Inspector del trabajo.

### **Colombia**

La Constitución de Colombia en su artículo 39 otorga protección especial a los representantes sindicales mediante el fuero sindical, que es una garantía constitucional que protege a los representantes sindicales de ser despedidos injustificadamente. En Colombia, el fuero sindical se considera un derecho fundamental que protege a todos los trabajadores que ejercen su derecho de asociación sindical, independientemente de su condición laboral.

### **Estados Unidos de México**

La constitución de los Estados Unidos de México de 1917 y sus modificatorias, no hacen referencia a una protección especial para los trabajadores sindicalizados o sus dirigentes; sin embargo, el artículo 123 parágrafo VI consagra el derecho de los empleados y empleadores a asociarse en sindicatos para proteger sus respectivos intereses.

### **República de Guatemala**

La Constitución de Guatemala de 1985 con reformas de 1993, protege la libertad sindical y la organización de sindicatos en el inciso r) de su artículo 102 estable que: Los trabajadores no pueden ser despedidos por formar sindicatos gozando de esta protección a partir que den aviso a la inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala establece medidas de protección para los trabajadores contra el despido antisindical prohibiendo el despido en su artículo 209 y estableciendo su reposición en el artículo 210 recibiendo una indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

### **República Nicaragua**

En Nicaragua, los trabajadores están protegidos contra los despidos antisindicales por el artículo 46 del Código del Trabajo el cual prohíbe el despido de un trabajador por motivos sindicales, sancionando dicha conducta con la reposición en el empleo y el pago de salarios dejados de percibir.

### **República de Paraguay**

El Código del Trabajo de Paraguay reconoce la importancia de la libertad sindical y en su artículo 317 garantiza la estabilidad sindical que impide que ciertos trabajadores puedan ser cesados, trasladados, suspendidos o perjudicados en sus condiciones laborales sin una causa justa previamente aceptada por un juez.

Los trabajadores/as tienen derecho a sindicalizarse, a negociar colectivamente y a hacer huelga. No obstante, se aplican severas restricciones a estos derechos. En la práctica, se han registrado numerosas violaciones que han permanecido impunes. A pesar de que la legislación laboral permite la negociación colectiva, se ha observado que el Gobierno crea sindicatos "amarillos" los cuales obstaculizan la negociación con sindicatos independientes.

## **2.8. Definición de términos básicos**

**Actos antisindicales.**– Son conductas del empleador que atacan la libertad sindical tanto en el plano individual como colectivo.

**Actos de discriminación antisindical.**– Son conductas del empleador que afectan la libertad sindical en su plano individual, tal como ocurre en el caso de despidos y traslados injustificados, en perjuicio de trabajadores que realizan actividad sindical.

**Actos de injerencia antisindical.**– Son conductas del empleador que afectan la libertad sindical en su plano colectivo, tal como en el caso de interferencias en la gestión, reglamentación y representación sindical.

**Despido.**– Es la terminación del contrato laboral por decisión unilateral del empleador, basada o no en la existencia de una causa justa. ( Arévalo, 2023, p. 256)

**Despido nulo.**– Es la extinción del contrato de trabajo por causal expresamente prohibida en el ordenamiento legal, lesionándose así derechos fundamentales.

**Empleador.**– Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo u otro tipo de organización que abona una remuneración al trabajador por los servicios que le son prestados.

**Expediente.**– Es el conjunto de documentos debidamente ordenados que contienen información sobre un proceso.

**Fuero sindical.**– Es el conjunto de medidas destinadas a proteger a los dirigentes y trabajadores contra el despido y cualquier acto de hostilidad, que tengan por motivo su participación en la actividad sindical. (Arévalo. 2016, p.429)

**Libertad sindical.**– Es la facultad que tienen los trabajadores para constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas con la finalidad de defender sus intereses, así como de desafiliarse de las mismas, sin sufrir por ello perjuicio alguno.

**Recurso de casación.**– Es un recurso extraordinario de carácter extraordinario el cual persigue lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo, así como la unificación de la jurisprudencial.(Arévalo, 2016, p.699)

**Remuneración.**– Es la cancelación en dinero, excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto a disposición del mismo su fuerza de trabajo.(Arévalo, 2023, p.321)

**Remuneraciones devengadas.**– Son las remuneraciones no percibidas por el trabajador durante un proceso por nulidad de despido, las cuales son ordenadas pagar por el juez; no obstante, no haber existido trabajo efectivo.

**Sindicato.**– Es una organización representativa de los trabajadores que persigue defender sus derechos e intereses, así como para lograr mejoras de carácter económico y social.

### 3. CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Formulación de la hipótesis principal

##### 3.1.1. *Hipótesis principal*

Durante el período 2015-2022, las sentencias expedidas en casación por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República no han brindado una adecuada protección en contra del despido discriminatorio de trabajadores que están bajo el régimen laboral del sector privado.

##### **Prueba de la hipótesis**

La redacción deficiente de los incisos a) y b) del artículo 29 de TUOLPCL conlleva a que los jueces interpreten de manera errónea las causales de nulidad de despido por móvil antisindical, ocasionando que la protección de la Libertad sindical no sea adecuada.

La demora en la tramitación de los expedientes que llegan a la Corte Suprema de Justicia de la República, relacionada a la elevada carga procesal que afrontan las Salas Supremas, impide que una tutela oportuna del derecho a la libertad sindical, lo que, a su vez, implica una vulneración al mismo.

##### 3.1.1.1. *Hipótesis derivadas*

- a. **La confusa y antitécnica redacción de las normas legales sobre despidos por móvil antisindical**, quedando el párrafo de la siguiente forma: “La confusa y antitécnica redacción de las normas sustantivas sobre nulidad de despidos por móvil antisindical, ha causado que exista una interpretación errónea por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República de dichas disposiciones legales durante el periodo 2015- 2022”.
  
- b. **La excesiva carga procesal** La presentación de casos ante la Corte Suprema de Justicia de la República durante el período 2015-2022 ha resultado en que los recursos de casación relacionados con la anulación de despidos por motivos antisindicales, presentados para su revisión, no hayan sido resueltos dentro del plazo establecido por la ley.

##### 3.1.1.2. *Dimensiones*

- Sustantiva
- Procesal

### **3.1.1.3. Variables, definición operacional e indicadora**

#### **3.1.1.3.1. Variables independientes (X).**

- a. La confusa y antitécnica redacción de las normas sustantivas sobre nulidad de despido por móvil antisindical, vigentes en el periodo 2015-2022.
- b. **La carga procesal** ingresada a la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.

#### **3.1.1.3.2. Variables dependientes (Y).**

- a. **La interpretación errónea** de las normas sustantivas sobre nulidad de despido en que ha incurrido la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.
- b. **El retraso procesal** por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República para resolver los recursos de casación por móvil antisindical interpuestos durante el periodo 2015-2022.

#### **3.1.1.3.3. Indicadores**

- a. Las normas legales sustantivas sobre despido nulo.
- b. Los expedientes judiciales ingresados a la Corte Suprema de justicia de la República durante el periodo 2015-2022

## 4. CAPITULO IV METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo de investigación

La investigación realizada se ubica dentro del campo de la **investigación dogmática y de la investigación jurídico social**, pues, fue efectuada respecto de hechos que se muestran en el contexto los cuales fueron correlacionados con el derecho.

Este estudio se enfoca en un análisis **causal-explicativo**, toda vez que tiene el objetivo de describir la falta de protección de los trabajadores contra el despido antisindical en los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República y la demora en los procesos concernientes con este tema. Asimismo, se busca explicar las razones detrás de la aparición de estos fenómenos en nuestros procedimientos judiciales.

Por último, la investigación realizada es de **naturaleza aplicada**, ya que su objetivo es formular contribuciones para mejorar la legislación laboral en relación con la protección de los trabajadores que están vinculados a la actividad privada contra los despidos nulos.

#### 4.1.1. *Diseño metodológico*

La investigación a realizar se ubica en el campo de la investigación dogmática y de la investigación jurídico social, pues, está referida a normas y hechos que se presentan en la realidad social y que tienen correlación con el despido antisindical.

Es un estudio causal explicativo, pues busca describir un fenómeno como es la falta de amparo de los trabajadores ante el despido antisindical en las normas legales y en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Es una investigación aplicada, porque persigue formular aportes para el perfeccionamiento de la normativa aboral en materia de despido antisindical.

#### 4.1.2. *Secuencia de Método*

Para la obtención de datos primarios (fuentes directas) se recopiló y analizó ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015 – 2022.

#### 4.1.3. *Diseño muestral*

El universo es el total de elementos objeto de estudio mientras que la muestra es la porción de ese universo que se toma para efectos de análisis en la investigación.

El Universo total de expedientes ingresados a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social durante el periodo estudiado fue de 60,401 (cuadro N.º 01).

Cuadro N.º 01

<b>ESTADÍSTICA DE EXPEDIENTES INGRESADOS A LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA PERÍODO 2015 – 2022</b>	
<b>AÑO</b>	<b>PRODUCCIÓN</b>
2015	7043
2016	6616
2017	9399
2018	11335
2019	11845
2020	4961
2021	1592
2022	7610
<b>TOTAL</b>	<b>60 401</b>

Fuente:

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_poder\\_judicial/as\\_corte\\_suprema/as\\_salas\\_supremas/as\\_2da\\_sala\\_constitucional\\_transitoria/estadisticas?Estad%C3%ADsticas](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_poder_judicial/as_corte_suprema/as_salas_supremas/as_2da_sala_constitucional_transitoria/estadisticas?Estad%C3%ADsticas)

Para efectos de nuestra tesis el universo de la investigación fue el total de expedientes sobre nulidad de despido ingresados a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, durante el periodo 2015 – 2022, determinándose de acuerdo con las estadísticas publicadas en la página Web del Poder Judicial, que el mismo ascendía a la cantidad de 1477 expedientes (cuadro N.º 02)

**Cuadro N.º 02**

<b>UNIVERSO DE EXPEDIENTES SOBRE NULIDAD DE DESPIDO INGRESADOS A LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA – PERÍODO 2015 – 2022</b>	
<b>AÑO</b>	<b>CANTIDAD DE INGRESADOS</b>
2015	308
2016	219
2017	305
2018	271
2019	133
2020	86
2021	23
2022	132
<b>TOTAL</b>	<b>1477</b>

**Fuente:** Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la corte Suprema de Justicia de la República - periodo 2015-2022

**Elaborado por el investigador**

#### **4.1.3.1. Muestra.**

Utilizando el muestreo probabilístico se procedió a determinar una muestra aleatoria y representativa, con un nivel de confianza del 90% y un error del 10% para lo cual se efectuó el procedimiento siguiente:

$N = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 PE}$	Z= nivel de confianza p= variabilidad positiva q= variabilidad negativa N= tamaño poblacional E= error % Z + E= 100% P+ q= 1
-------------------------------------	--

Tamaño de la población: 1477 expedientes

Usando nivel de confianza al 90%

$$Z = 90\% \Rightarrow 0,90$$

$$E = 10\% \Rightarrow 0,10$$

1. Z se divide entre dos  $\Rightarrow 0,90 / 2 = 0,45$

2. Ubicar 0.45 en la tabla Apéndice D

∴ Corresponde a los puntos:

3. Se suman ambas cifras:

4. Aplicación de la fórmula:

n = muestra

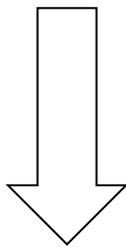
$$Z = 1,65$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$N = 1477$$

$$E = 0,10$$



$$n = \frac{(1.65)^2 (0.5) (0.5) (1477)}{(1477) (0.10)^2 + (1.65)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{1,005.2831}{14.77 + 0.680625}$$

$$n = \frac{1,005.2831}{15.4506}$$

$$n = 65.0643$$

$$n = 65 \text{ (cifra redondeada)}$$

Para efectos de nuestra investigación la muestra quedo definida en 65 que fueron objeto de análisis en cuanto a su sentencia en casación.

Cuantitativamente la muestra se discrimina por años en el cuadro siguiente:

**Cuadro N.º 03**

<b>DISTRIBUCIÓN POR AÑO DE LA MUESTRA DE EXPEDIENTES SOBRE NULIDAD DE DESPIDO INGRESADOS A LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA - PERIODO 2015-2022</b>		
<b>AÑO</b>	<b>% MUESTRA</b>	<b>MUESTRA DE EXPEDIENTES REDONDEADA</b>
2015	20.85%	14
2016	14.83%	10
2017	20.65%	13
2018	18.35%	12
2019	9%	6
2020	5.82%	4
2021	1.56%	1
2022	8.94%	6
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>

**Fuente:** Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la corte Suprema de Justicia de la República - periodo 2015-2022

**Elaborado por el investigador.**

#### **Toma de muestra**

Para tomar la muestra se utilizó una ficha de investigación elaborada por el doctorando.

La ficha elaborada se presenta en el cuadro siguiente:

## FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Número de Expediente	
Fecha de Ingreso a Sala	
Distrito Judicial de Procedencia	
Demandado	
Demandante	
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	
Causal Casatoria	
Fallo	
Fecha de Vista	
Fecha de la Sentencia	
Tiempo de Demora en Resolver	
Fecha de Devolución al Juzgado	
Tiempo de Demora en Devolver	
Demora total	

**Elaborado por el investigador.**

**Cuadro No. 04**

**SENTIDO DE LOS FALLOS EN CASACIÓN AL CIENTO POR CIENTO DEL TOTAL DE LA MUESTRA DETERMINADA**

<b>AÑO</b>	<b>Improcedentes</b>	<b>Infundados</b>	<b>Fundados</b>	<b>%</b>
<b>2015</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>21.54</b>
<b>2016</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>15.38</b>
<b>2017</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
<b>2018</b>	<b>7</b>	<b>5</b>		<b>18.46</b>
<b>2019</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9.23</b>
<b>2020</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>6.15</b>
<b>2021</b>	<b>1</b>			<b>1.54</b>
<b>2022</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>9.23</b>
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>66</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>39.39%</b>	<b>39.39%</b>	<b>21.21%</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la corte Suprema de Justicia de la República - periodo 2015-2022

**Elaborado por el investigador**

**SENTIDO DE LOS FALLOS EN CASACIÓN AL 100% DEL TOTAL DE LA MUESTRA DETERMINADA**



**Gráfico No. 01**

**Elaborado por el investigador.**

**Comentario:**

Se puede apreciar que durante el periodo 2015 – 2022, sobre un 100% del total de la muestra, los fallos de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República tuvieron el sentido siguiente: Improcedentes (39.39%); Fundados (21.21%) e Infundados (39.39%).

Esto evidencia que en su mayoría, la Sala Suprema no se pronunció sobre el mérito de la disputa presentada para su consideración, sino que se limitó a desestimar el recurso debido a cuestiones procedimentales.

**4.1.1. Análisis de datos por causal casatoria**

**Cuadro No. 05**

**CAUSALES DE CASACION CONFORME AL ART. 29 incs. A) y B) DEL DECRETO SUPREMO No.003-97-TR**

	AÑO							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>A</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

<b>B</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

**LEYENDA**

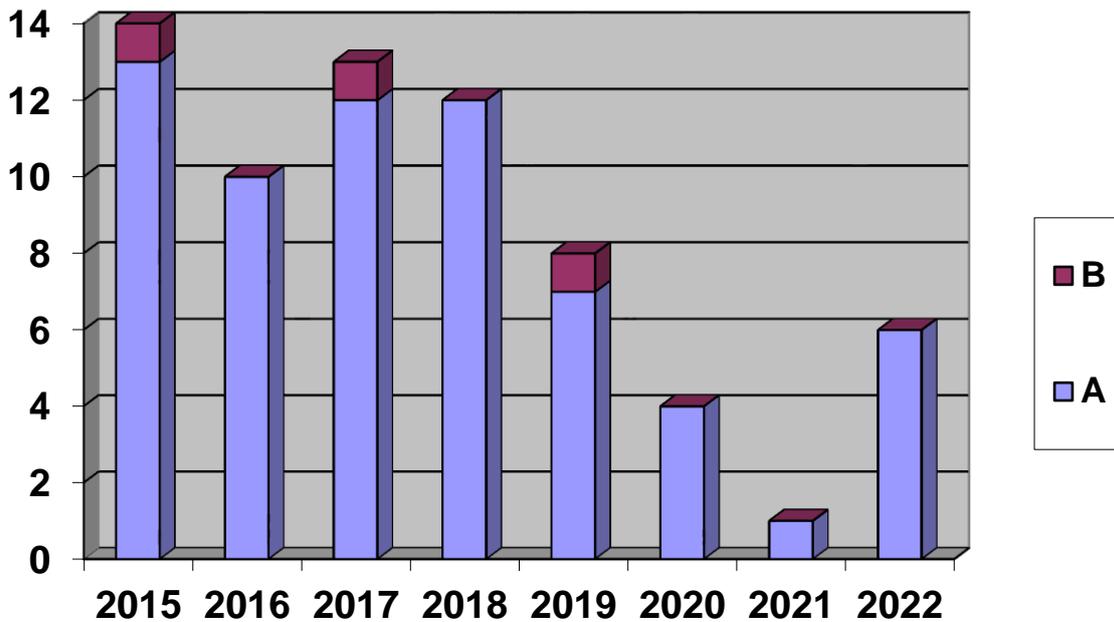
A: Despido por afiliación a un sindicato o participar en actividades sindicales

B: Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad

**Elaborado por el investigador.**

**Gráfico No. 02**

**CAUSALES DE CASACION CONFORME AL ART. 29 incs. A) y B)° DEL DECRETO SUPREMO No.003-97-TR**



**LEYENDA:**

A: Despido por afiliación a un sindicato o participar en actividades sindicales

B: Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad

**Elaborado por el investigador**

**Comentario**

Se aprecia de los datos al 100% de la muestra que la causal casatoria mayoritariamente invocada es la afiliación sindical o participación en actividades sindicales.

#### **4.1.1.1. Análisis de datos por modalidad del despido nulo**

De acuerdo con el artículo 29 del TUOLPCL el despido por móvil antisindical comprende el despido por incorporación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (inc. a) así como el despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad (inc. b).

**Cuadro No. 06**

**MODALIDADES DEL DESPIDO ANTISINDICAL SEGÚN EL ARTÍCULO  
29 INCISO A) y B) DEL TEXTO UNICO ORDENADO DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N.º 728**

	AÑO							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>A</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

**LEYENDA:**

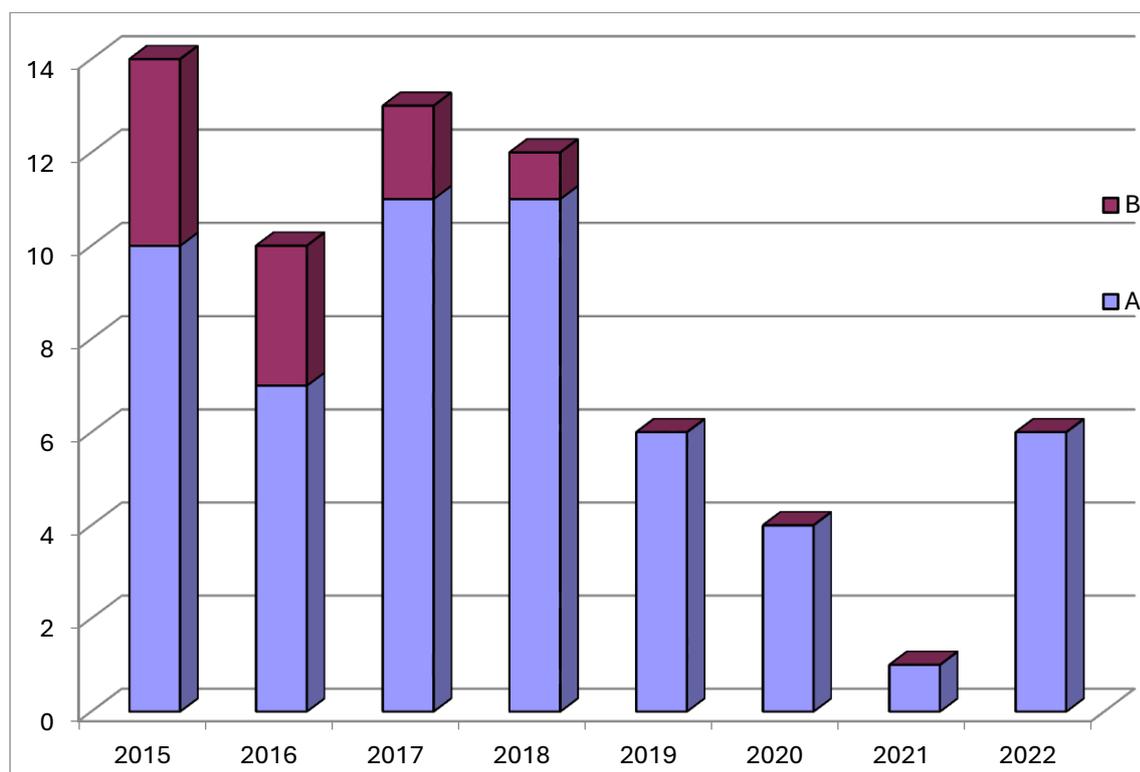
A: Despido por afiliación a un sindicato o participar en actividades sindicales

B: Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad

**Elaborado por el investigador.**

**Gráfico No. 03**

**MODALIDADES DEL DESPIDO NULO SEGÚN EL ARTÍCULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728**



**LEYENDA:**

A: Despido por afiliación a un sindicato o participar en actividades sindicales

B: Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad

**Elaborado por el investigador**

**Comentario:**

Se observa que el origen principal en la mayoría de los casos de nulidad de despido es la finalización de empleo perjudicial motivada por formar parte de un sindicato o la participación en acciones sindicales, lo que demuestra que en nuestro país los empleadores tienen una actitud represiva contra la libertad sindical que pudieran ejercer sus trabajadores.

#### **4.1.1.2. Análisis de datos por demora en la duración del recurso de casación**

observamos que existe un marcado retraso por parte de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para solucionar las causas de nulidad de despido, aunque no se puede negar que la tendencia es reducir la misma, lo que implica un esfuerzo por solucionar esta problemática.

#### **Cuadro No. 07**

### **PROMEDIO DE DEMORA DE LOS EXPEDIENTES EN LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

#### **DURANTE EL PERÍODO 2015-2022**

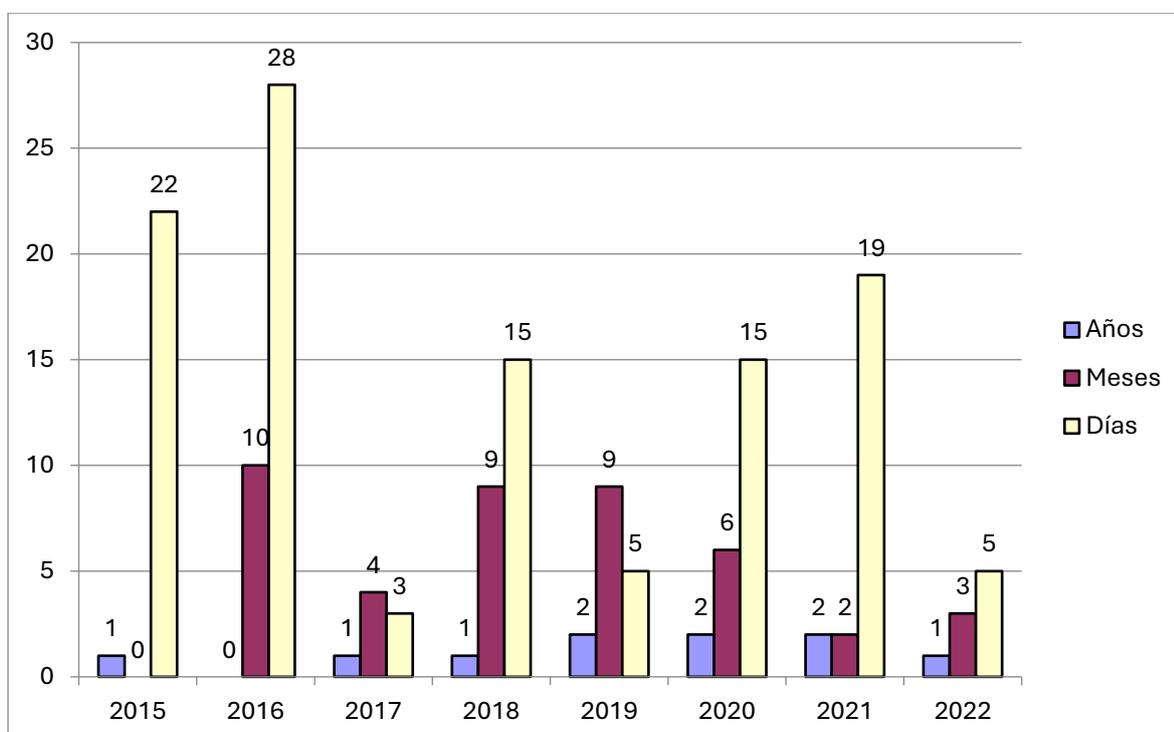
<b>AÑO</b>	<b>TIEMPO DE DEMORA</b>		
2015	1 año	0 meses	22 días
2016	0 años	10 meses	28 días
2017	1 año	4 meses	3 días
2018	1 año	9 meses	15 días
2019	2 años	9 meses	5 días
2020	2 años	6 meses	15 días
2021	2 años	2 meses	19 días
2022	1 año	3 meses	5 días

**Elaborado por el investigador**

**Gráfico No. 04**

**PROMEDIO DE DEMORA DE LOS EXPEDIENTES EN LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIALTRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**DURANTE EL PERÍODO 2015-2022**



**Fuente:** Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la corte Suprema de Justicia de la República - periodo 2015-2022

**Elaborado por el investigador**

**Comentario**

Del análisis de los datos se desprende que el tiempo promedio de demora de un expediente es de 1 año 10 meses y 2 días.

#### **4.1.2. El problema investigado**

En el plano interno, el reconocimiento y protección contra el despido en el Perú, comenzó en la primera década del Siglo XX, llegando posteriormente a alcanzar rango constitucional en las Constituciones de 1979 y 1993.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, a nivel infra constitucional, existen normas de protección contra el despido antisindical, como son los incisos a) y b) del artículo 29 del TUOLPCL.

En el plano externo, el Perú como miembro de la OIT ha suscrito, aprobado y ratificado los Convenios Internacionales referentes a la libertad sindical y a prohibido la discriminación respecto a los trabajadores sindicalizados.

A pesar del amparo existente tanto en la legislación internacional como en la nacional encontramos que a nivel judicial existe desprotección en materia sindical pues los trabajadores que recurren a esta vía se encuentran que la jurisprudencia de la Corte Suprema no solo carece de predictibilidad, en cuanto a la interpretación que hace de las normas jurídicas aplicables al caso, sino que los recursos de casación son resueltos luego de plazos excesivamente largos que superan ampliamente los previstos en la ley.

#### **4.1.3. Criterios de inclusión y exclusión de las muestras**

##### **4.1.3.1. Delimitación temporal**

El ámbito temporal de la investigación fue el de actuación de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015 – 2022.

##### **4.1.3.2. Delimitación espacial**

El ámbito espacial fue a nivel nacional, toda vez que la Corte Suprema de Justicia de la República ejerce jurisdicción sobre todos los Distritos Judiciales del país.

##### **4.1.3.3. Análisis documental**

Para la obtención de datos primarios (fuentes directas) se recopiló y analizó ejecutorias emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015 – 2022.

Así como las estadísticas publicadas por la Corte Suprema de Justicia de la República en su página Web.

Para la obtención de datos secundarios (fuentes indirectas) se ha recopilado bibliografía tanto de autores nacionales como extranjeros relativos al tema. Igualmente se ha recopilado y analizado la legislación nacional y extranjera aplicable y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes.

#### **4.1.4. Técnicas de Recolección de datos**

Como sabemos los métodos de investigación son los mecanismos que utilizamos para la recolección y estudio de los datos que van a servir a nuestra investigación.

La recolección de información, así como el trabajo de campo comprendió las acciones siguientes:

a) Recopilación de las normas legales tanto sustantivas como procesales, referidas a la libertad sindical por formar instrumentos necesarios para sustentar y explicar las variables.

b) Se procedió a la clasificación y análisis de las normas recopiladas, tanto desde un punto de vista histórico como del actual.

Desde un punto de vista histórico se estudió la evolución de la legislación sindical.

Desde un punto de vista actual se interpretó cada una de las causales de nulidad de despido previstas en los incisos a) y b) del artículo 29 del TUOLPCL.

c) Se recopiló y analizó la legislación laboral sobre el tema existente en otros países de América Latina a efectos de conocer cuál es su regulación en el derecho comparado.

d) Se recopiló y analizó los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical.

Además, se analizó los Convenios N.º 87, 98, 135 y 154 sobre sindicación y negociación colectiva, algunos de los cuales no han sido ratificados por el Perú, pero resultan útiles para la labor de interpretación.

e) Se procedió a recopilar y analizar la información de campo sobre las sentencias de casación expedidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República sobre nulidad de despido, por las causales a) y b) del artículo 29 del TUOLPCL, resueltas durante el periodo 2015 – 2022, para lo cual se aplicó una ficha de recolección de datos anteriormente descrita.

#### ***4.1.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información***

Luego de determinarse el universo y la muestra de las ejecutorias de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que debía seleccionar, siguiendo las pautas que nos enseña la estadística, se procedió a establecer los criterios a aplicar para el procesamiento de los datos estadísticos recopilados.

Los criterios utilizados fueron los siguientes:

a) **Por el sentido del fallo:** fundado, infundado o improcedente.

b) **Por la causal casatoria:** infracción normativa del artículo 29 inciso a) o del inciso b) del artículo 29 del TUOLPCL

c) **Por el tiempo de demora:** demora en años y meses desde la fecha en que ingresó la causa a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República hasta la fecha de su real devolución.

#### ***4.1.6. Análisis de datos por sentido de fallo***

Dentro de un proceso laboral el fallo que emita la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República puede adoptar tres modalidades: improcedente, fundado o infundado.

Será improcedente si el recurso no cumple con los requisitos de procedencia exigidos por el artículo 34<sup>1</sup> de la NLPT

El recurso que cumpla con los requisitos antes mencionados será objeto de un pronunciamiento de fondo que puede llevar a que el mismo se declare fundado o infundado, emitiéndose el pronunciamiento en tal sentido conforme al artículo 35<sup>2</sup> de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. N.º 29497

#### **4.1.6.1. Aspectos éticos**

El investigador declara que respetará los derechos de autor de terceros, haciendo uso del estilo de citas APA 7ma Edición, asumiendo plena responsabilidad ante la universidad y las autoridades respectivas.

---

<sup>1</sup> Artículo modificado por la Ley N.º 31669 Ley que optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

<sup>2</sup> Artículo modificado por la Ley N.º 31669 Ley que optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## **5. CAPITULO V CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

En la presente Investigación se desarrolló la hipótesis siguiente:

H0: Durante el período 2015-2022, las sentencias expedidas en casación por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República no han brindado una adecuada protección contra el despido antisindical a trabajadores sujetos vinculados a la actividad privada.

Con relación a la hipótesis se identificó variables independientes y dependientes

### **5.1. Variables independientes**

Se comprobó lo siguiente:

- a. La ambigüedad que presentan las normas sustantivas sobre nulidad de despido vigentes en el periodo 2015-2022.
- b. La carga procesal ingresada a la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.

### **5.2. Variables dependientes**

Se comprobó lo siguiente:

- a. La interpretación errónea de las normas sustantivas sobre nulidad de despido en que ha incurrido la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.
- b. La demora parte de la Corte Suprema de Justicia de la República para resolver los recursos de casación por móvil antisindical interpuestos durante el periodo 2015-2022.

Por tanto, se acepta H0.

### **5.3. Resultado y Discusión**

#### ***5.3.1. Contrastación de la primera hipótesis secundaria***

La primera hipótesis secundaria se define como:

H1: La ambigua regulación por las normas sustantivas de los supuestos de nulidad de despido por móvil antisindical ha originado que exista una interpretación errónea por parte de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica de dichas disposiciones legales durante el periodo 2015-2022.

De acuerdo a los resultados, se acepta la primera hipótesis secundaria H1

#### ***5.3.2. Contrastación de la segunda hipótesis secundaria***

La segunda hipótesis secundaria se define como:

H2: La excesiva carga procesal ingresada a la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022 ha causado que los recursos de casación sobre la nulidad de despido por móvil antisindical sometidos a su conocimiento no se hayan podido resolver dentro del plazo de ley, conforme, a lo establecido en el artículo 131 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Al comparar con la realidad esta información, se ha evidenciado que en los años 2015-2022, desde que ingresa un expediente a la mesa de partes de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República hasta la fecha que se señale la vista de la causa ha excedido el plazo de tres meses establecido por la ley, siendo el plazo promedio de atención de un año (01), cinco meses (05) y veintiocho días 28, en relación con los datos mostrados en el cuadro N.º 06 y el gráfico N.º 06, comprendidos en el capítulo anterior.

De acuerdo a los resultados, se acepta la segunda hipótesis secundaria H2

## **6. CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

1. En el marco del derecho positivo peruano, no se ha establecido una definición precisa de lo que debe entenderse por libertad sindical. Sin embargo, a partir de los textos normativos como los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO-LRCT), y los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República, es posible construir una definición integral y operativa de este derecho fundamental. En tal sentido, nos permitimos definir la libertad sindical como un derecho humano esencial que permite a los trabajadores organizarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales, bajo las modalidades que consideren más adecuadas y sin necesidad de autorización previa. Las organizaciones así constituidas gozan de la más plena libertad para reglamentarse, administrarse, elegir a sus representantes, integrarse en organizaciones sindicales de grado superior y, de ser necesario, disolverse de manera autónoma.

El Tribunal Constitucional del Perú, en su sentencia correspondiente al Expediente N° 0008-2005-PI/TC, caso Juan José Gorriti y otros, ha precisado los alcances de la libertad sindical, interpretándola en armonía con los tratados internacionales sobre la materia. En este fallo, el Tribunal definió la libertad sindical como la capacidad autodeterminativa que permite a los trabajadores participar activamente en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. Esta definición se manifiesta en dos planos fundamentales: por un lado, la libertad sindical *intuitu personae*, que abarca, por una parte, el derecho positivo del trabajador a constituir y afiliarse a sindicatos, como el derecho negativo a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical. Por otro lado, se destaca la libertad sindical plural, que se descompone en tres dimensiones clave: la autonomía y diversidad sindical frente al Estado, la protección frente a prácticas desleales por parte de los empleadores, y la relación con otras organizaciones sindicales, donde se asegura la diversidad y se proscriben las cláusulas que limiten esta libertad.

Este enfoque jurisprudencial es fundamental, ya que proporciona un marco interpretativo que no solo clarifica los derechos de los trabajadores en cuanto a la sindicación, sino que también establece un equilibrio entre las diversas libertades que conforman la esencia de la libertad sindical. Además, el Tribunal ha subrayado que la libertad sindical es un derecho que debe ser protegido y promovido en un contexto democrático, donde los trabajadores puedan ejercerlo sin restricciones indebidas.

2. La investigación ha evidenciado que el despido por móvil antisindical enfrenta dos problemas centrales: uno de carácter sustantivo y otro de carácter procesal, ambos con un impacto significativo en la protección de los derechos laborales y sindicales en el Perú.

El problema sustantivo radica en la redacción antitécnica y confusa de las normas que regulan el despido por móvil antisindical. Esta ambigüedad normativa no solo complica la interpretación y aplicación de las leyes, sino que también genera inseguridad jurídica para los trabajadores. La falta de claridad en las disposiciones legales ha dado lugar a interpretaciones contradictorias y decisiones judiciales inconsistentes, debilitando la protección efectiva de los derechos sindicales. Además, esta ambigüedad facilita que algunas empresas, aprovechando las lagunas legales, lleven a cabo despidos antisindicales sin enfrentar las consecuencias legales correspondientes, lo que socava el derecho fundamental a la libertad sindical y debilitando la capacidad de los trabajadores para defenderse eficazmente ante despidos motivados por su actividad sindical.

Por otro lado, el problema procesal se manifiesta en la excesiva demora en la resolución de los procesos de nulidad por móvil antisindical. Aunque la ley establece plazos razonables para la resolución de estos casos, en la práctica, los procesos suelen extenderse mucho más allá de lo previsto. Por ejemplo, entre 2015 y 2022, la duración promedio de estos procesos judiciales, en la Corte Suprema, ha oscilado entre aproximadamente 10 meses y 2 años 9 meses, lo que muestra una tendencia preocupante hacia el aumento en los tiempos de espera. Este retraso en la administración de justicia contraviene el principio de celeridad procesal y tiene graves consecuencias para los trabajadores afectados, quienes permanecen en una situación de incertidumbre y vulnerabilidad económica durante todo este tiempo.

La combinación de estos problemas, tanto sustantivos como procesales, debilita la protección contra el despido por móvil antisindical y, por ende, el derecho fundamental a la libertad sindical. La demora en la resolución de estos casos no solo afecta la eficacia de las resoluciones judiciales, sino que también puede disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho a la defensa frente a despidos arbitrarios, temiendo enfrentarse a un proceso largo y costoso.

Esta demora no solo viola el principio de celeridad procesal, que es fundamental para una justicia eficiente, sino que también tiene un impacto directo y negativo en la vida de los trabajadores afectados. Durante el prolongado tiempo de espera, los trabajadores permanecen en una situación de incertidumbre laboral y financiera, lo que puede afectar gravemente su bienestar y el de sus familias.

3. La revisión y actualización de la normativa vigente no solo es una necesidad urgente, sino una exigencia fundamental para asegurar una protección efectiva

de los derechos laborales en el Perú. Reformar las disposiciones legales con un enfoque claro y coherente permitirá eliminar las ambigüedades que han causado interpretaciones contradictorias y, en consecuencia, conflictos jurídicos. Este proceso de reforma no solo beneficiará directamente a los trabajadores, quienes podrán gozar de una protección más robusta frente al despido antisindical, sino que también tendrá un impacto positivo en el sistema judicial y en la administración de justicia en general.

En primer lugar, para los trabajadores, una normativa reformada y clarificada ofrecerá una base legal sólida para la defensa de sus derechos sindicales. Se espera que estas reformas contribuyan a una mayor seguridad jurídica, asegurando que los trabajadores puedan organizarse y defender sus intereses sin temor a represalias o despidos injustificados. Al establecer procedimientos más claros y una interpretación uniforme de las normas, se facilitará la resolución expedita de los conflictos laborales, permitiendo que los trabajadores obtengan justicia de manera más rápida y efectiva.

Por otro lado, el sistema judicial y la administración de justicia se verán igualmente fortalecidos con estas reformas. La clarificación de las disposiciones legales permitirá a los jueces y tribunales interpretar y aplicar las leyes de manera más coherente, reduciendo la carga de procesos prolongados y la incertidumbre jurídica que actualmente afecta a los casos de despido antisindical. Esto no solo mejorará la eficiencia del sistema judicial, sino que también contribuirá a restaurar la confianza de los ciudadanos en la justicia peruana.

Asimismo, la reducción en la duración de los procesos judiciales no solo alivia la congestión en los tribunales, sino que también disminuye los costos asociados tanto para los trabajadores como para el Estado. Un sistema judicial más ágil y eficiente tiene el potencial de liberar recursos que pueden ser reorientados a otras áreas críticas de la administración de justicia, contribuyendo así al fortalecimiento institucional.

4. A lo largo de esta investigación se ha puesto en evidencia que la protección contra el despido por móvil antisindical en el Perú enfrenta serios desafíos estructurales y normativos. Aunque se han identificado problemas específicos, como la redacción confusa de las normas y la demora en los procesos judiciales, es crucial abordar un aspecto más amplio: la necesidad de una cultura jurídica más sólida y comprometida con la defensa de los derechos laborales fundamentales.

Durante el periodo 2015-2022, ha quedado claro que no solo la ambigüedad normativa y la ineficiencia procesal han contribuido a la vulnerabilidad de los trabajadores, sino también una falta de voluntad política y judicial para priorizar la protección de la libertad sindical. Esta falta de compromiso se refleja en una implementación débil de las normas existentes y en una aparente indiferencia

hacia la urgencia de resolver conflictos relacionados con el despido antisindical de manera oportuna y justa.

La Corte Suprema de Justicia, como máxima instancia judicial, tiene el deber de interpretar y aplicar la ley de manera que se protejan los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, los datos analizados muestran que, durante los años investigados, esta protección ha sido insuficiente, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más proactivo por parte del sistema judicial para asegurar que los principios constitucionales y los compromisos internacionales en materia de derechos laborales se respeten en la práctica.

Es imperativo que, más allá de las reformas normativas, se promueva una mayor sensibilización y formación en materia de derechos laborales entre los operadores de justicia. La garantía de una protección efectiva contra el despido por móvil antisindical no puede depender únicamente de la corrección técnica de las leyes, sino también de una interpretación judicial que priorice la justicia social y la defensa de los derechos humanos.

Asimismo, es necesario un compromiso firme por parte del Estado peruano para asegurar que los mecanismos de protección laboral no solo existan en el papel, sino que se apliquen de manera efectiva y equitativa. Esto incluye no solo la mejora de las normas legales y de los procedimientos judiciales, sino también el fortalecimiento de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de estos derechos.

5. En conclusión, la investigación realizada subraya la necesidad urgente de un cambio en la cultura jurídica y en la administración de justicia en el Perú, para que la protección contra el despido antisindical sea real y efectiva. Este cambio requiere no solo reformas normativas, sino también un compromiso renovado por parte de todas las partes involucradas en el sistema de justicia para garantizar que los derechos laborales fundamentales sean respetados y defendidos en todo momento. Solo a través de un enfoque integral y comprometido será posible asegurar que los trabajadores en el Perú gocen de la protección que legítimamente merecen frente a prácticas antisindicales.

Una reforma integral de la normativa laboral y de los procesos judiciales asociados a los despidos antisindicales enviará un mensaje claro a la sociedad y a la comunidad internacional: el Perú está comprometido con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y con la mejora continua de su sistema de justicia. Este compromiso no solo fortalecerá las instituciones nacionales, sino que también posicionará al Perú como un referente en la defensa de los derechos laborales en la región.

En conclusión, la investigación realizada subraya la necesidad urgente de un cambio en la cultura jurídica y en la administración de justicia en el Perú, para

que la protección contra el despido antisindical sea real y efectiva. Este cambio requiere no solo reformas normativas, sino también un compromiso renovado por parte de todas las partes involucradas en el sistema de justicia para garantizar que los derechos laborales fundamentales sean respetados y defendidos en todo momento. Solo a través de un enfoque integral y comprometido será posible asegurar que los trabajadores en el Perú gocen de la protección que legítimamente merecen frente a prácticas antisindicales.

## RECOMENDACIONES

1. Necesidad imperativa de clarificación legislativa del artículo 29 del TUOLPCL: La actual redacción de los literales a) y b) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo 728 ha demostrado ser insuficiente para ofrecer una protección clara y efectiva contra el despido antisindical. Esta ambigüedad jurídica no solo genera confusión en la interpretación de las normas por parte de los jueces y abogados, sino que también vulnera de manera directa los derechos de los trabajadores involucrados en actividades sindicales. Una modificación precisa y detallada es esencial para que la normativa contemple todas las posibles situaciones de vulnerabilidad, extendiendo su protección tanto a trabajadores afiliados como no afiliados a sindicatos, así como a aquellos que han participado activamente en actividades sindicales, sean o no dirigentes. Esta reforma fortalecería la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos sindicales sin temor a represalias injustificadas por parte de los empleadores.
2. Ampliación y especificidad en la protección de los derechos sindicales: La propuesta de modificación del inciso a) busca abarcar una gama más amplia de circunstancias que podrían dar lugar a un despido antisindical, incluyendo casos de desafiliación o participación en actividades sindicales por parte de trabajadores que no integren formalmente una organización sindical. Este cambio es crucial para cerrar las lagunas legales que actualmente permiten a los empleadores eludir responsabilidades al argumentar tecnicismos sobre la afiliación formal. Asimismo, la revisión del inciso b) es indispensable para que la normativa no se limite únicamente a proteger a los dirigentes sindicales en funciones, sino que también contemple a los candidatos a estos puestos y a aquellos que han dejado el cargo recientemente. La claridad en esta disposición eliminaría las posibles interpretaciones restrictivas que podrían perjudicar a los trabajadores en su capacidad de representación sindical.
3. Impacto en el sistema judicial y la administración de justicia: La reforma propuesta no solo beneficiaría a los trabajadores al proporcionar una mayor seguridad jurídica, sino que también tendría un efecto positivo en la administración de justicia. Al clarificar y precisar las disposiciones legales, se reducirían los conflictos interpretativos que actualmente generan una sobrecarga en los tribunales laborales. Esta reducción de litigiosidad no solo

aceleraría los procesos judiciales relacionados con despidos antisindicales, sino que también contribuiría a una mayor coherencia en la jurisprudencia. A largo plazo, esta coherencia fortalecería la confianza de los trabajadores en el sistema judicial, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos laborales fundamentales.

4. Implementación de un procedimiento abreviado para impugnación de despidos antisindicales: La creación de un procedimiento abreviado específico para la impugnación de despidos antisindicales es una medida necesaria para garantizar una tutela judicial efectiva y oportuna. En el contexto actual, el uso del proceso ordinario laboral resulta ineficiente y desfavorable para los trabajadores, quienes enfrentan largos tiempos de espera que socavan su estabilidad económica y emocional. Un procedimiento abreviado permitiría una resolución más rápida y eficaz de estos casos, facilitando no solo la reposición del trabajador en su puesto, sino también la integración de otros reclamos laborales en una misma demanda. Este enfoque integral no solo beneficiaría a los trabajadores al evitar la fragmentación del litigio, sino que también optimizaría los recursos judiciales disponibles, permitiendo una administración de justicia más ágil y focalizada.
5. Implementación de un procedimiento abreviado enviaría un mensaje claro y contundente sobre el compromiso del Estado y del sistema judicial con la protección de los derechos sindicales. Este enfoque no solo mejoraría la eficiencia judicial, sino que también actuaría como un fuerte disuasivo para los empleadores que consideren tomar represalias contra trabajadores por su participación en actividades sindicales. Al garantizar un acceso rápido y efectivo a la justicia, se reforzaría la confianza de los trabajadores en el sistema legal, promoviendo una mayor participación en actividades sindicales y, en consecuencia, un entorno laboral más justo y equilibrado. Esta reforma no solo contribuiría a la justicia social, sino que también consolidaría un sistema de justicia laboral más robusto y comprometido con la defensa de los derechos fundamentales.

## Cronograma de desarrollo de la investigación

### Cronograma de actividades Año 2023 - 2024

Actividad	May-2023	Jun-2023	Jul-2023	Ago-2023	Sep-2023	Oct-2023	Nov-2023	Dic-2023	Ene-2024	Feb-2024	Mar-2024	Abr-2024	Ma-2024	Ju-2404	Jul-2024	Ago-2024
Elección e identificación del problema	x															
Elaboración del plan		x														
Presentación de plan		x														
Implementación del plan			x													
Recopilación de información				x	x	x	x	x								
Procesamiento de información									x	x						
Presentación de primer avance											x	x				

Presentación de segundo avance														x	x		
Informe final																x	
Presentación de la tesis																	x

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### REFERENCIAS

Ackerman, Mario E. y otros (2007). Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII Relaciones Colectivas de Trabajo – I, 1ª. Edición. Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni Editores.

Arce Ortiz, E. (2015). La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Tercera Edición. Lima: Uni Lex Asesores S.A.C.

Arévalo Vela, Javier (2016). Tratado de Derecho Laboral: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Derecho penal del Trabajo: Instituto Pacifico

Arévalo Vela, Javier (2023) Tratado de Derecho Laboral: Juristas Editores

Baylos Grau, Antonio (2021). Sindicalismo y Derecho sindical. Albacete: Bomarzo

Blancas Bustamante, C. (2002). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: ARA Editores.

Boza Pro, Guillermo (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Carballo Mena, César Augusto (2011). La libertad sindical. *La perspectiva de los derechos fundamentales*. Caracas: Editorial Derecho Global.

Corte Suprema de Justicia de la República (2001). Casación N.º 450-2001 LIMA.

Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Casación Laboral N.º 5481-2015-LIMA NORTE.

Corte Suprema de Justicia de la República (2019). VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional.

De Diego, Julián Arturo (2004). Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires: Abeledo – Perrot.

Elías Mantero, Fernando (1995). Derecho Laboral. *Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Jurista Editores.

Ermida Uriarte, Oscar (1995). La protección contra actos antisindicales. Primera reimpresión. Editorial fondo de cultura universitaria.

Etala, Carlos Alberto (2001). Derecho colectivo del trabajo. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Oficina Internacional del Trabajo (2006). La Libertad Sindical. *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª. Edición revisada, Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (2018). La libertad sindical. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6ª. Edición. Ginebra: PRODOC.

Oficina Internacional del Trabajo (1995). Protección contra el Despido Injustificado. Ginebra.

Ojeda Avilés, Antonio (1986). Delimitaciones, contenido y restricciones de la libertad sindical. EN: Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Primera Edición 1986, Editorial Tecnos.

Tribunal Constitucional (2002). Expediente n.º 632-2001-AA/TC-Huaura – Fundamento 8. Lima: 5 de agosto de 2002. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00632-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional (2004). Expediente n.º 1469-2002-AA/TC-Arequipa - Fundamento 4. Lima: 23 de julio de 2004. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú (2006). Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Lima: Editorial Palestra.

Tribunal Constitucional del Perú (2005). Expediente N.º 0206-2005-PA/TC, caso César Antonio Baylón Flores.

Tribunal Constitucional del Perú (2007). Expediente N.º 8330-2006-PA/TC LIMA, caso Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y Ricardo Ramírez García.

Tribunal Constitucional del Perú (2007). Expediente N.º 5474-2006-PA/TC LIMA, caso Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana.

Tribunal de Fiscalización Laboral (2022). Resolución de Sala Plena N.º 009-2022-SUNAFIL/TFL.

Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Programa Laboral de Desarrollo y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vílchez Garcés, Lidia (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *Revistas IUS ET VERITAS*, N.º 55 / ISSN 1995-2929 (impreso) / ISSN 2411-8834 (en línea)

<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.005>

## ANEXO I

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **La Protección contra el Despido por móvil antisindical en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República**

TITULO:			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>¿Cómo ha influido la redacción antitécnica y confusa de las normas legales sobre libertad sindical en su interpretación errónea al momento de ser aplicadas a los procesos seguidos por trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, originando que no exista una adecuada protección contra el despido por móvil antisindical en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República?</p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Demostrar que el derecho a la libertad sindical individual no ha sido objeto de una adecuada protección frente al despido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.</p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Durante el período 2015-2022, las sentencias expedidas en casación por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República no han brindado una adecuada protección contra el despido antisindical a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p>	<p><b><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></b></p> <p>a) La interpretación errónea de las normas sustantivas sobre nulidad de despido en que ha incurrido la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.</p> <p>b) El retraso procesal por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República para resolver los recursos de casación por móvil antisindical interpuestos durante el periodo 2015-2022.</p> <p>Indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las normas legales sustantivas sobre despido Nulo.</li> <li>Los expedientes judiciales ingresados a la corte Suprema de justicia de la República durante el periodo 2015-2022.</li> </ol>
<p><b><u>ESPECIFICO 01</u></b></p> <p>¿Cómo ha afectado al derecho a la libertad sindical el retraso en la tramitación de los procesos sobre despido por móvil antisindical (nulidad de despido), tramitados ante la Corte Suprema de Justicia de la República?</p>	<p><b><u>ESPECIFICO 01</u></b></p> <p>Identificar las normas del ordenamiento sustantivo laboral relativas a la protección contra el despido antisindical que deben ser objeto de modificación o derogación a efectos de lograr una adecuada protección del ejercicio de la libertad sindical.</p>	<p><b><u>ESPECIFICO 01</u></b></p> <p>La confusa y antitécnica redacción de las normas legales sobre despidos por móvil antisindical,</p>	
	<p><b><u>ESPECIFICO 02</u></b></p> <p>Determinar las causas de la demora en resolver los recursos de casación sobre despidos por móvil</p>	<p><b><u>ESPECIFICO 02</u></b></p> <p>La excesiva carga procesal ingresada a la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022</p>	<p><b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></b></p> <p>a) La confusa y antitécnica redacción de las normas sustantivas sobre nulidad de despido por móvil antisindical, vigentes en el periodo 2015-2022.</p>

	antisindical durante el periodo 2015-2022	ha originado que los recursos de casación sobre nulidad de despido por móvil antisindical sometidos a su conocimiento no hayan sido resueltos dentro del plazo de ley.	<p>b) La carga procesal ingresada a la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República durante el periodo 2015-2022.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>3. Las normas legales sustantivas sobre despido nulo.</p> <p>4. Los expedientes judiciales ingresados a la Corte Suprema de justicia de la República durante el periodo 2015-2022.</p>
--	---	--	--

## ANEXO II

### FICHAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Fichas del año 2022
- Fichas del año 2021
- Fichas del año 2020
- Fichas del año 2019
- Fichas del año 2018
- Fichas del año 2017
- Fichas del año 2016
- Fichas del año 2015

# Fichas 2022

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	6152-2022
Fecha de Ingreso a Sala	24 de marzo de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Distrital de Miraflores
Demandante	Álvaro Arcos Huanaco
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Incisos a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	14 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	14 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	07 meses 21 meses
Fecha de Devolución al Juzgado	19 de diciembre de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 05 días
Demora total	<b>08 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	11870-2022
Fecha de Ingreso a Sala	29 de abril de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	LIMA
Demandado	SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.
Demandante	JULIO ALDABA ESPINOZA
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades antisindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del literal a) artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	24 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	24 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 26 días
Fecha de Devolución al Juzgado	01 de agosto de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	08 meses y 8 días
Demora total	<b>01 año, 03 meses y 4 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	00920-2022
Fecha de Ingreso a Sala	18 de enero de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Distrital de Miraflores
Demandante	Adolfo Tito Gonza
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades antisindicales
Causal Casatoria	Incorrecta interpretación del inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	07 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	07 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	10 meses y 20 días
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de agosto de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	09 meses y 14 días
Demora total	<b>01 año, 08 meses y 04 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	00976-2022
Fecha de Ingreso a Sala	19 de enero de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Distrital de Miraflores
Demandante	Alejandro magno Milla Villon
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades antisindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del literal a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	14 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	14 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	10 meses y 01 día
Fecha de Devolución al Juzgado	27 de diciembre de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 13 días
Demora total	<b>11 meses y 14 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	00313-2022
Fecha de Ingreso a Sala	11 de enero de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Campamento Minero Hércules de la Compañía Minera Lincuna s.a.
Demandante	Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Lincuna s.a.
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades antisindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	03 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	03 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	09 meses y 23 días
Fecha de Devolución al Juzgado	06 de julio de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	08 meses y 03 días
Demora total	<b>01 año, 06 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	00977-2022
Fecha de Ingreso a Sala	19 de enero de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Distrital de Miraflores
Demandante	Roder Ángel Sánchez Cabanillas
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades antisindicales
Causal Casatoria	Incorrecta interpretación del inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	07 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	07 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	09 meses y 19 días
Fecha de Devolución al Juzgado	28 de junio de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	07 meses y 21 días
Demora total	<b>01 año, 05 meses y 10 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	00920-2022
Fecha de Ingreso a Sala	18 de enero de 2022
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Distrital de Miraflores
Demandante	Adolfo Tito Gonza
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Incorrecta interpretación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	07 de noviembre de 2022
Fecha de la Sentencia	07 de noviembre de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	09 meses, 20 días
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de agosto de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	09 meses y 14 días
Demora total	<b>01 año, 08 meses y 04 días</b>

# Fichas 2021

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	7118-2021
Fecha de Ingreso a Sala	27 de mayo de 2021
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.
Demandante	Víctor Manuel Ramírez Reyes
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Incorrecta interpretación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	10 de enero de 2023
Fecha de la Sentencia	10 de enero de 2023
Tiempo de Demora en Resolver	01 año, 07 meses y 20 días
Fecha de Devolución al Juzgado	09 de junio de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	04 meses y 29 días
Demora total	<b>02 años, 02 mes y 19 días</b>

# Fichas 2020

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	4516-2020
Fecha de Ingreso a Sala	21 de febrero de 2020
Distrito Judicial de Procedencia	Del Santa
Demandado	Municipalidad Distrital de Nepeña
Demandante	Julio Cesar García Lugo
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales - Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado con esa calidad
Causal Casatoria	interpretación errónea de los Incisos a) y b) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	30 de junio de 2022
Fecha de la Sentencia	30 de junio de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 año, 04 meses y 09 días
Fecha de Devolución al Juzgado	25 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 25 días
Demora total	<b>02 años, 06 meses y 04 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	1810-2020
Fecha de Ingreso a Sala	20 de enero de 2020
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Telefónica del Perú s.a.
Demandante	Giannina Tresierra Arena
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Infracción del Incisos a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	07 de julio de 2022
Fecha de la Sentencia	07 de julio de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 año, 05 meses y 17 días
Fecha de Devolución al Juzgado	25 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 18 días
Demora total	<b>02 años, 07 meses y 05 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	8531-2020
Fecha de Ingreso a Sala	26 de agosto de 2020
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Saga Falabella s.a.
Demandante	Karina Villegas Vargas
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	02 de agosto de 2022
Fecha de la Sentencia	02 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	01 año, 11 meses y 07 días
Fecha de Devolución al Juzgado	26 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	24 días
Demora total	<b>02 años</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	5798-2020
Fecha de Ingreso a Sala	05 de marzo de 2020
Distrito Judicial de Procedencia	Tacna
Demandado	Universidad Privada de Tacna
Demandante	Juan Jesús Quispe Apaza
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	13 de marzo de 2023
Fecha de la Sentencia	13 de marzo de 2023
Tiempo de Demora en Resolver	03 años y 10 días
Fecha de Devolución al Juzgado	31 de marzo de 2023
Tiempo de Demora en Devolver	18 días
Demora total	<b>03 años y 28 días</b>

# Fichas 2019

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	27744-2019
Fecha de Ingreso a Sala	14 de octubre de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Aris Industrial s.a.
Demandante	David Ricardo Vidal Vicencio
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del incisos a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	17 de agosto de 2022
Fecha de la Sentencia	17 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 años, 10 meses y 03 días
Fecha de Devolución al Juzgado	15 de septiembre de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	29 días
Demora total	<b>02 años, 11 meses y 02 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	32422-2019
Fecha de Ingreso a Sala	04 de diciembre de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Telefónica del Perú s.a.a.
Demandante	Ricardo Juan Vallejos Blancas
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	05 de abril de 2022
Fecha de la Sentencia	05 de abril de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 años, 04 meses y 01 día
Fecha de Devolución al Juzgado	25 de abril de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	20 días
Demora total	<b>02 años, 04 meses y 21 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15627-2019
Fecha de Ingreso a Sala	10 de junio de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Hilandería de Algodón Peruano s.a.
Demandante	Abraham Collavino Jiménez
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	19 de Julio de 2022
Fecha de la Sentencia	19 de Julio de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	03 años 01 mes 09 días
Fecha de Devolución al Juzgado	25 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 06 días
Demora total	<b>03 años, 02 meses y 15 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	30224-2019
Fecha de Ingreso a Sala	08 de noviembre de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Modas Diversas del Perú s.a.c.
Demandante	Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú - FNTTP
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	01 de marzo de 2022
Fecha de la Sentencia	01 de marzo de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 años, 03 meses y 22 días
Fecha de Devolución al Juzgado	15 de marzo de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	14 días
Demora total	02 años, 04 meses y 06 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	33907-2019
Fecha de Ingreso a Sala	18 de diciembre de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Arias Industrial s.a.
Demandante	Manuel Elmer Álvarez Ñiquén
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	24 de agosto de 2022
Fecha de la Sentencia	24 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 años 08 meses 06 días
Fecha de Devolución al Juzgado	13 de octubre de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 20 días
Demora total	<b>02 años, 09 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	29555-2019
Fecha de Ingreso a Sala	30 de octubre de 2019
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Municipalidad Metropolitana de Lima Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima s.a. - EMILIMA
Demandante	Marcos Antonio Chávez Reyes
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Incisos b) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	03 de agosto de 2022
Fecha de la Sentencia	03 de agosto de 2022
Tiempo de Demora en Resolver	02 años, 09 meses y 04 días
Fecha de Devolución al Juzgado	27 de septiembre de 2022
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 27 días
Demora total	02 años, 10 meses y 31 días

# Fichas 2018

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	30129-2018
Fecha de Ingreso a Sala	21 de diciembre de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Tiendas Por Departamento Ripley s.a.
Demandante	Julio Cesar Araveña Villacres
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Incisos a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	17 de julio de 2020
Fecha de la Sentencia	17 de julio de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 06 meses y 26 días
Fecha de Devolución al Juzgado	18 de diciembre de 2020
Tiempo de Demora en Devolver	05 meses y 01 día
Demora total	<b>01 año 11 meses 27 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	26387-2018
Fecha de Ingreso a Sala	08 de noviembre de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Tiendas por Departamento Ripley s.a.
Demandante	Ana Jessica Sánchez Angulo
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	17 de abril de 2020
Fecha de la Sentencia	17 de abril de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 05 meses y 12 días
Fecha de Devolución al Juzgado	17 de diciembre de 2020
Tiempo de Demora en Devolver	08 meses
Demora total	02 años, 01 mes y 12 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	24894-2018
Fecha de Ingreso a Sala	19 de octubre de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Compañía Industrial Romasa s.a.c.
Demandante	Lener Roberto Guarniz Sánchez
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Incisos a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	04 de noviembre de 2020
Fecha de la Sentencia	04 de noviembre de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	02 años, 15 días
Fecha de Devolución al Juzgado	20 de julio de 2021
Tiempo de Demora en Devolver	08 meses y 16 días
Demora total	02 años, 08 meses y 31 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	23517-2018
Fecha de Ingreso a Sala	04 de octubre de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	San Miguel Industrias Pet s.a.
Demandante	Rafael Gabriel Pacora Reyes
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del Incisos a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	28 de octubre de 2019
Fecha de la Sentencia	28 de octubre de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año y 24 días
Fecha de Devolución al Juzgado	08 de noviembre de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	11 días
Demora total	<b>01 año, 01 mes y 05 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	21009-2018
Fecha de Ingreso a Sala	06 de septiembre de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Topy Top s.a.
Demandante	Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú - FNTTP
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	01 de abril de 2020
Fecha de la Sentencia	01 de abril de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 07 meses y 26 días
Fecha de Devolución al Juzgado	02 de septiembre de 2020
Tiempo de Demora en Devolver	05 meses 01 día
Demora total	<b>02 años y 27 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15721-2018
Fecha de Ingreso a Sala	12 de Julio de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Callao
Demandado	Elektra del Perú s.a.
Demandante	Juan Hidalgo Sánchez
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Indebida aplicación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	23 de octubre de 2019
Fecha de la Sentencia	23 de octubre de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 03 meses 11 días
Fecha de Devolución al Juzgado	06 de noviembre de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	14 días
Demora total	<b>01 año 03 meses y 25 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15691-2018
Fecha de Ingreso a Sala	12 de julio de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Callao
Demandado	Topy Top s.a.
Demandante	Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú - FNTTP
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea Incisos a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	10 de octubre de 2019
Fecha de la Sentencia	10 de octubre de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 02 meses 28 días
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de octubre de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	11 días
Demora total	<b>01 año 03 meses 09 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	13907-2018
Fecha de Ingreso a Sala	19 de junio de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Callao
Demandado	Elektra Perú s.a.
Demandante	Pele Ramírez Uzuriaga
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Indebida aplicación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	06 de Julio de 2021
Fecha de la Sentencia	06 de Julio de 2021
Tiempo de Demora en Resolver	03 años y 17 días
Fecha de Devolución al Juzgado	01 de septiembre de 2021
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 17 días
Demora total	<b>03 años 02 meses y 04 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	12464-2018
Fecha de Ingreso a Sala	05 de Junio de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Corporación Peruana de Productos Químicos s.a.
Demandante	Rolly Henry Tocto Acaro
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	08 de enero de 2019
Fecha de la Sentencia	08 de enero de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	07 meses y 03 días
Fecha de Devolución al Juzgado	16 de enero de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>07 meses y 11 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	11068-2018
Fecha de Ingreso a Sala	18 de mayo de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Banco de Crédito del Perú s.a.
Demandante	Flor de María Reyes Fernández
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación de los Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	11 de julio de 2019
Fecha de la Sentencia	11 de julio de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 01 mes y 23 días
Fecha de Devolución al Juzgado	23 de julio de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	12 días
Demora total	<b>01 año 02 meses y 05 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	9004-2018
Fecha de Ingreso a Sala	26 de abril de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Callao
Demandado	Bando Azteca del Perú s.a.
Demandante	Cesar Félix Hinojosa Barrientos
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	aplicación indebida del Incisos a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	15 de septiembre de 2020
Fecha de la Sentencia	15 de septiembre de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	02 años 04 meses y 20 días
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de diciembre de 2020
Tiempo de Demora en Devolver	03 meses y 6 días
Demora total	<b>02 años 07 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	1017-2018
Fecha de Ingreso a Sala	12 de enero de 2018
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Corporación Lindley s.a.
Demandante	Cesar Prospero Ygnacio Huayre
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Incisos a) del artículo 29
Fallo	<b>INFUNDADO</b>
Fecha de Vista	26 de abril de 2019
Fecha de la Sentencia	26 de abril de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 03 meses y 14 días
Fecha de Devolución al Juzgado	15 de mayo de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	19 días
Demora total	<b>01 año 04 meses y 03 días</b>

# Fichas 2017

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	10003-2017
Fecha de Ingreso a Sala	24 de mayo de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Loreto
Demandado	Perenco Perú Petroleum Limited – Sucursal Perú
Demandante	Roger Inuma Moral
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación Errónea del Inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	06 de noviembre de 2017
Fecha de la Sentencia	06 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	05 meses y 13 días
Fecha de Devolución al Juzgado	31 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	25 días
Demora total	<b>06 meses y 08 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	25096-2017
Fecha de Ingreso a Sala	23 de noviembre de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Corporación Lindley s.a.
Demandante	Larry Elvis Gutiérrez Castillo
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del Incisos a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	26 de marzo de 2019
Fecha de la Sentencia	26 de marzo de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 04 meses y 03 días
Fecha de Devolución al Juzgado	04 de abril de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>01 año 04 meses y 11 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	24843-2017
Fecha de Ingreso a Sala	21 de noviembre de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Banco Ripley del Perú s.a.
Demandante	Luis David Tejeda Cucho
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del Incisos a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	25 de marzo de 2019
Fecha de la Sentencia	25 de marzo de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 04 meses 04 días
Fecha de Devolución al Juzgado	04 de abril de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	10 días
Demora total	<b>01 año 04 meses y 14 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	16100-2017
Fecha de Ingreso a Sala	10 de agosto de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Cerámicas Lima s.a.
Demandante	Guido Soto Gamarra
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del Inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>INFUNDADO</b>
Fecha de Vista	19 de septiembre de 2019
Fecha de la Sentencia	19 de septiembre de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	02 años 01 mes y 9 días
Fecha de Devolución al Juzgado	26 de septiembre de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	07 días
Demora total	<b>02 años 01 mes y 16 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	21467-2017
Fecha de Ingreso a Sala	10 de octubre de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Clínica Ricardo Palma
Demandante	Ubalдина Mercedes Palma
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	07 de mayo de 2018
Fecha de la Sentencia	07 de mayo de 2018
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 27 días
Fecha de Devolución al Juzgado	24 de mayo de 2018
Tiempo de Demora en Devolver	17 días
Demora total	<b>07 meses y 14 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	24532-2017
Fecha de Ingreso a Sala	14 de noviembre de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Aris Industrial s.a.
Demandante	Luis Infante Montalvan
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>FUNDADO</b>
Fecha de Vista	03 de julio de 2019
Fecha de la Sentencia	03 de julio de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 07 meses y 19 días
Fecha de Devolución al Juzgado	16 de julio de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	13 días
Demora total	<b>01 año 08 meses y 02 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	13121-2017
Fecha de Ingreso a Sala	05 de julio de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	La Libertad
Demandado	Empresa Agro Industrial Casa Grande s.a.a.
Demandante	José Percival Castillo Pereyra
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	02 de mayo de 2019
Fecha de la Sentencia	02 de mayo de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 09 meses y 27 días
Fecha de Devolución al Juzgado	16 de mayo de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	14 días
Demora total	<b>01 año 10 meses y 11 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	11289-2017
Fecha de Ingreso a Sala	12 de julio de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Tiendas por Departamento Ripley s.a.
Demandante	Mario Máximo Corrales Zabarbu
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	25 de septiembre de 2017
Fecha de la Sentencia	25 de septiembre de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	02 meses
Fecha de Devolución al Juzgado	17 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes 23 días
Demora total	<b>03 meses y 23 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	10028-2017
Fecha de Ingreso a Sala	25 de mayo de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Cusco
Demandado	MCM Ingenieros S.R.L.
Demandante	Ramón Mendoza Canales
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Infracción Incisos a) del artículo 29
Fallo	<b>INFUNDADO</b>
Fecha de Vista	11 de abril de 2019
Fecha de la Sentencia	11 de abril de 2019
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 11 meses 17 días
Fecha de Devolución al Juzgado	24 de abril de 2019
Tiempo de Demora en Devolver	13 días
Demora total	<b>02 años</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	8418-2017
Fecha de Ingreso a Sala	08 de mayo de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Compañía Minera Las Camelias s.a.
Demandante	Juan David Huamán Arroyo Alex Rojas Poma Domínguez
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del Incisos a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	07 de noviembre de 2018
Fecha de la Sentencia	07 de noviembre de 2018
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 06 meses
Fecha de Devolución al Juzgado	16 de noviembre de 2018
Tiempo de Demora en Devolver	09 días
Demora total	01 año 06 meses y 09 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	8961-2017
Fecha de Ingreso a Sala	12 de mayo de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Red Asistencia Almenara del Seguro Social de Salud – ESSALUD
Demandante	Lavado Miranda Juna Miguel
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación de los Inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	07 de agosto de 2018
Fecha de la Sentencia	07 de agosto de 2018
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 02 meses y 26 días
Fecha de Devolución al Juzgado	14 de noviembre de 2017 (debe ser 2018)
Tiempo de Demora en Devolver	03 meses y 07 días
Demora total	<b>01 año 06 meses y 03 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15656-2017
Fecha de Ingreso a Sala	08 de agosto de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Cerámica Lima - CELIMA
Demandante	Marlon Antonio Andrade López
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales  Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Interpretación errónea de los Inciso b) del artículo 29
Fallo	<b>FUNDADO EN PARTE</b>
Fecha de Vista	07 de agosto de 2018
Fecha de la Sentencia	07 de agosto de 2018
Tiempo de Demora en Resolver	01 año y 01 día
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de agosto de 2018
Tiempo de Demora en Devolver	14 días
Demora total	<b>01 año y 15 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	12462-2017
Fecha de Ingreso a Sala	26 de junio de 2017
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Corporación Peruana de Productos Químicos s.a.
Demandante	Juan Carlos Alcántara Matencio
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Infracción de Inciso b) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	16 de enero de 2020
Fecha de la Sentencia	16 de enero de 2020
Tiempo de Demora en Resolver	02 años 06 meses y 21 días
Fecha de Devolución al Juzgado	07 de febrero de 2020
Tiempo de Demora en Devolver	22 días
Demora total	02 años 07 meses y 13 días

# Fichas 2016

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	19078-2016
Fecha de Ingreso a Sala	11 de noviembre de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Cerámicos Peruano s.a.
Demandante	Eduardo Daniel Carmelo Toledano
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea de los Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	21 de noviembre de 2017
Fecha de la Sentencia	21 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	01 año y 10 días
Fecha de Devolución al Juzgado	30 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	09 días
Demora total	01 año y 19 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	19065-2016
Fecha de Ingreso a Sala	11 de noviembre de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Tecnología Textil s.a.
Demandante	Mauro Pimentel Meza
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Infracción de Inciso b) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	05 de Junio de 2017
Fecha de la Sentencia	05 de Junio de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 25 días
Fecha de Devolución al Juzgado	14 de junio de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	09 días
Demora total	<b>06 meses 01 mes y 04 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	17077-2016
Fecha de Ingreso a Sala	07 de octubre de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Este
Demandado	Filasur s.a.
Demandante	Francisco Miguel Berrospi Jacinto
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Aplicación indebida del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	10 de marzo de 2017
Fecha de la Sentencia	10 de marzo de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	05 meses y 03 días
Fecha de Devolución al Juzgado	23 de marzo de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	13 días
Demora total	<b>05 meses y 16 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	14752-2016
Fecha de Ingreso a Sala	05 de septiembre de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Eckerd Perú s.a.
Demandante	Juna Josias Yovera Sifuentes
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea de los Inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	07 de noviembre de 2017
Fecha de la Sentencia	07 de noviembre de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 01 mes y 02 días
Fecha de Devolución al Juzgado	14 de diciembre de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 07 días
Demora total	<b>01 año 02 meses y 09 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	5281-32016
Fecha de Ingreso a Sala	18 de abril de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Compañía Universal Textil s.a.
Demandante	Jorge José Ponce Nieves
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO EN PARTE
Fecha de Vista	24 de octubre de 2016
Fecha de la Sentencia	24 de octubre de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 06 días
Fecha de Devolución al Juzgado	23 de Junio de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	08 meses
Demora total	<b>01 año 02 meses y 06 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	5333-2016
Fecha de Ingreso a Sala	18 de abril de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Loreto
Demandado	Empresa Petrex s.a.
Demandante	Carlos Mego Quinteros
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	30 de septiembre de 2016
Fecha de la Sentencia	30 de septiembre de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	05 meses y 12 días
Fecha de Devolución al Juzgado	11 de abril de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	11 días
Demora total	<b>05 meses y 23 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	12166-2016
Fecha de Ingreso a Sala	01 de agosto de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Hilandería de Algodón Peruano s.a. - HIALPESA
Demandante	
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	14 de septiembre de 2017
Fecha de la Sentencia	14 de septiembre de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 01 mes y 13 días
Fecha de Devolución al Juzgado	25 de septiembre de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	11 días
Demora total	<b>01 año 01 mes y 24 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	12564-2016
Fecha de Ingreso a Sala	05 de agosto de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Tiendas por Departamentos Ripley s.a.
Demandante	Kelly Grase Pinedo Tinco
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	10 de marzo de 2017
Fecha de la Sentencia	10 de marzo de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	07 meses y 05 días
Fecha de Devolución al Juzgado	04 de abril de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	25 días
Demora total	<b>08 meses</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	20428-2016
Fecha de Ingreso a Sala	09 de diciembre de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Cerámicos Peruanos s.a.
Demandante	Juan Ríos Muñoz
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	24 de marzo de 2017
Fecha de la Sentencia	24 de marzo de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	03 meses y 15 días
Fecha de Devolución al Juzgado	24 de abril de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes
Demora total	<b>04 meses y 15 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	13879-2016
Fecha de Ingreso a Sala	24 de agosto de 2016
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Banco de Crédito del Perú
Demandante	Sharin Elizabeth Flores del Aguila
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	22 de marzo de 2018
Fecha de la Sentencia	22 de marzo de 2018
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 06 meses y 26 días
Fecha de Devolución al Juzgado	03 de abril de 2018
Tiempo de Demora en Devolver	12 días
Demora total	<b>01 año 07 meses y 08 días</b>

# Fichas 2015

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	1839-2015
Fecha de Ingreso a Sala	30 de enero de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Empresa Andina Plast S.R.L.
Demandante	Wilber Quispe Llaccharimay
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	- Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Aplicación Incorrecta de los Incisos a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	05 de julio de 2016
Fecha de la Sentencia	05 de julio de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 05 meses y 05 días
Fecha de Devolución al Juzgado	13 de julio de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>01 año 05 meses y 13 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	5481-2015
Fecha de Ingreso a Sala	23 de abril de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Compañía minera Agregados Calcáreos s.a.
Demandante	Luis Mariano Arone Felix
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Aplicación indebida del inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	04 de noviembre de 2015
Fecha de la Sentencia	04 de noviembre de 2015
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 12 días
Fecha de Devolución al Juzgado	11 de abril de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	05 meses y 07 días
Demora total	<b>11 meses y 19 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	6431-2014
Fecha de Ingreso a Sala	01 de julio de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Callao
Demandado	Sudamericana de Fibras s.a.
Demandante	Jack Joe Valentin Minaya
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Aplicación indebida del inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>INFUNDADO</b>
Fecha de Vista	21 de abril de 2016
Fecha de la Sentencia	21 de abril de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 09 meses y 18 días
Fecha de Devolución al Juzgado	29 de abril de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>01 año 09 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	10984-2014
Fecha de Ingreso a Sala	01 de julio de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Empresa Andina Plast SRL
Demandante	Miguel Mezarina Fernández
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Infracción normativa de los Inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	06 de enero de 2016
Fecha de la Sentencia	06 de enero de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 03 meses y 18 días
Fecha de Devolución al Juzgado	14 de enero de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	01 año 03 meses y 26 días

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15856-2014
Fecha de Ingreso a Sala	02 de julio de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Junín
Demandado	Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas s.a.
Demandante	Elisario Agapito Chávez Huamán
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
Causal Casatoria	Infracción normativa del Inciso b) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	07 de julio de 2016
Fecha de la Sentencia	07 de julio de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 07 meses y 02 días
Fecha de Devolución al Juzgado	15 de Julio de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>01 año 07 meses y 10 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15811-2014
Fecha de Ingreso a Sala	02 de julio de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Ica
Demandado	Municipalidad Provincial de Chincha
Demandante	Jacinto Orlando Uceda Contreras
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Infracción normativa del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	08 de Junio de 2016
Fecha de la Sentencia	08 de Junio de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 06 meses y 03 días
Fecha de Devolución al Juzgado	17 de junio de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	09 días
Demora total	<b>01 año 06 meses y 12 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	12816-2015
Fecha de Ingreso a Sala	26 de agosto de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	América Móvil Perú s.a.c.
Demandante	David Huamán Jaramillo
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	INFUNDADO
Fecha de Vista	08 de abril de 2016
Fecha de la Sentencia	08 de abril de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	07 meses y 13 días
Fecha de Devolución al Juzgado	21 de abril de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	13 días
Demora total	<b>07 meses y 26 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15659-2015
Fecha de Ingreso a Sala	12 de octubre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Loreto
Demandado	Petrex s.a.
Demandante	Juan Carlos Ruiz Badureles
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	26 de abril de 2017
Fecha de la Sentencia	26 de abril de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 14 días
Fecha de Devolución al Juzgado	23 de junio de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	01 mes y 28 días
Demora total	<b>08 meses y 12 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	15913-2015
Fecha de Ingreso a Sala	14 de octubre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Corporación Lindley s.a.
Demandante	José Ángel Nizama Navarro
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	29 de noviembre de 2016
Fecha de la Sentencia	29 de noviembre de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 01 mes y 15 días
Fecha de Devolución al Juzgado	07 de diciembre de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	08 días
Demora total	<b>01 año 01 mes y 23 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	16551-2015
Fecha de Ingreso a Sala	23 de octubre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Corporación Lindley s.a
Demandante	Admer Rojas Aguilar
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29
Fallo	IMPROCEDENTE
Fecha de Vista	16 de mayo de 2016
Fecha de la Sentencia	16 de mayo de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	06 meses y 23 días
Fecha de Devolución al Juzgado	05 de mayo de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	11 meses y 19 días
Demora total	<b>01 año 06 meses y 12 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	18896-2015
Fecha de Ingreso a Sala	24 de noviembre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Cementos otorongo s.a. IMECON s.a.
Demandante	Walter Vilcapoma Gutiérrez
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Inaplicación de los Incisos a) artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	16 de mayo de 2016
Fecha de la Sentencia	16 de mayo de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	05 meses y 22 días
Fecha de Devolución al Juzgado	10 de octubre de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	04 meses y 24 días
Demora total	<b>10 meses y 16 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	19078-2015
Fecha de Ingreso a Sala	26 de noviembre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Citibank del Perú s.a.
Demandante	Martin Fabian Lagazio Garcia
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	- Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Aplicación Indevida de los Incisos a) del artículo 29
Fallo	<b>IMPROCEDENTE</b>
Fecha de Vista	16 de mayo de 2016
Fecha de la Sentencia	16 de mayo de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	05 meses y 20 días
Fecha de Devolución al Juzgado	09 de agosto de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	02 meses y 24 días
Demora total	<b>08 meses y 14 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	19348-2015
Fecha de Ingreso a Sala	04 de diciembre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima
Demandado	Corporación Lindley s.a.
Demandante	Freddy Martin Pacheco Urbina
Materia	NULIDAD DE DESPIDO
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Infracción normativa del inciso a) del artículo 29
Fallo	FUNDADO
Fecha de Vista	14 de junio de 2017
Fecha de la Sentencia	14 de junio de 2017
Tiempo de Demora en Resolver	01 año 06 meses y 10 días
Fecha de Devolución al Juzgado	23 de junio de 2017
Tiempo de Demora en Devolver	10 días
Demora total	<b>01 año 06 meses y 20 días</b>

<b>FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
Número de Expediente	20352-2015
Fecha de Ingreso a Sala	30 de diciembre de 2015
Distrito Judicial de Procedencia	Lima Norte
Demandado	Corporación Cerámica s.a.
Demandante	Jefferson Erick Mendoza Marcos y otros
Materia	<b>NULIDAD DE DESPIDO</b>
Modalidad	Despido por afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales
Causal Casatoria	Interpretación erróneo del inciso a) del artículo 29
Fallo	<b>INFUNDADO</b>
Fecha de Vista	10 de noviembre de 2016
Fecha de la Sentencia	10 de noviembre de 2016
Tiempo de Demora en Resolver	10 meses y 11 días
Fecha de Devolución al Juzgado	22 de noviembre de 2016
Tiempo de Demora en Devolver	12 días
Demora total	<b>10 meses y 23 días</b>

## ANEXO III

### PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS INCISOS a) y b) DEL ARTICULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Javier Arévalo Vela, a título personal, para optar el grado de Doctor en Derecho, propone el siguiente proyecto de ley:

#### 1. Fórmula legal

#### PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS INCISOS a) Y b) DEL ARTICULO 29 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

**Artículo 1°.** Modifícase los incisos a) y b) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación, la desafiliación, la pertenencia o la participación en actividades sindicales, aun cuando el trabajador no fuera integrante de un sindicato.
  
- b) Ser candidato a dirigente sindical o representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad hasta seis meses después de la postulación o dejado el cargo”.

#### **Artículo 2°.- Vigencia de la ley**

La presente Ley, entra en vigencia a partir del siguiente día de su publicación en el Diario Oficial el peruano

Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

#### 2. Exposición de motivos

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores reconocidos por la legislación nacional como por los tratados internacionales; sin embargo, la deficiente protección de los trabajadores contra los actos antisindicales contenida en nuestra legislación, conlleva a que la tutela de sus derechos no sea efectiva, debido a que los jueces laborales interpretan de manera errónea los incisos a) y b) del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado con Decreto Supremo 003-97-TR, generando situaciones injustas, permitiendo, en muchos casos, que los trabajadores sean despedidos o enfrenten represalias por ejercer legítimamente su derecho a participar en actividades sindicales. Esta situación no solo afecta directamente a los trabajadores involucrados, sino que también debilita

el derecho sindical y limita la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses colectivos.

La problemática expuesta nos permite concluir que es necesario modificar los incisos a) y b) del artículo 29 de la mencionada norma, a fin de garantizar que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades sindicales de manera libre, sin temor a represalias o abusos por parte de los empleadores.

Al modificar estos incisos, se busca establecer un marco legal claro y sólido que proteja la libertad sindical y garantice su pleno ejercicio. Esto no solo beneficiará a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, sino que también contribuirá a fortalecer las relaciones laborales y promover un ambiente de trabajo más justo, equitativo y democrático en el país.

## **2.1. Justificación de la medida propuesta**

El reconocimiento y protección contra el despido en el Perú, comenzó en la primera década del siglo XX, llegando posteriormente a alcanzar rango constitucional en las Constituciones de 1979 y 1993.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, a nivel infra constitucional, existen normas de protección contra el despido antisindical, como son los incisos a) y b) del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo 003-97-TR.

En el plano externo, el Perú como miembro de la OIT ha suscrito, aprobado y ratificado los Convenios Internacionales referentes a la libertad sindical y a prohibido la discriminación respecto a los trabajadores sindicalizados.

A pesar de las garantías establecidas tanto a nivel internacional como nacional en el ámbito de los derechos sindicales, es evidente que existe una falta de protección efectiva en el sistema judicial para los trabajadores que buscan amparo en estas garantías. Esto se manifiesta con claridad en la jurisprudencia de la Corte Suprema, la cual adolece de predictibilidad en la interpretación de las normas jurídicas aplicables a estos casos. Además, se observa una considerable demora en la resolución de los recursos de casación, sobrepasando ampliamente los plazos establecidos por la ley, lo que genera incertidumbre y afecta el acceso a una justicia pronta y eficaz para los trabajadores sindicalizados. Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de reformas y mejoras en el sistema judicial para garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales y sindicales.

La modificación propuesta busca ampliar la protección a los trabajadores, no limitándola únicamente a la afiliación sindical y la participación directa en actividades sindicales, sino abarcando cualquier otro acto o manifestación legítima relacionada con la defensa de los derechos sindicales reconocidos por ley, esto debido a que la

norma primigenia no contempla una protección amplia frente a esta situación, además la doctrina es profusa respecto al desarrollo y protección del trabajo.

## **2.2 Efectos de la vigencia de la norma**

La modificación de los incisos a) y b) del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, representa un paso significativo toda vez que busca fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores en cuanto a su libertad sindical, estableciendo medidas claras para evitar despidos injustificados, garantizando que los trabajadores puedan ejercer sus actividades sindicales de manera libre y sin temor a represalias por parte de los empleadores.

Asimismo, este cambio normativo tiene como objetivo garantizar y fortalecer la libertad sindical y los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical, para asegurar un ambiente laboral más justo, democrático y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **3. Análisis costo beneficio**

El Proyecto de Ley que se propone no implica gastos o costos para el Estado su finalidad principal es establecer y definir de manera clara la protección a favor de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en el Perú.

Esta modificación busca fortalecer la legislación laboral peruana con estándares internacionales en materia de derechos sindicales y libertad de asociación, garantizando que el país cumpla con sus compromisos internacionales en este ámbito.

Además, este enfoque busca evitar abusos por parte de los empleadores y fortalecer el ejercicio efectivo de la libertad sindical en el país ya que garantiza defender la libertad sindical y los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical, a fin de asegurar un ambiente laboral más justo, democrático y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **ANEXO IV**

### **EJECUTORIAS**

# Ejecutorias 2022

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 19/12/2022 16:13:18 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft / Fecha: 16/12/2022 15:04:15 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 16/12/2022 21:39:12 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINDOS Jessica Liliana FAU 20159981216 soft / Fecha: 27/12/2022 10:14:17 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Lima, tres de noviembre de dos mil veintidós

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Lincuna Sociedad Anónima**, del siete de diciembre de dos mil veintiuno, de fojas mil cuatrocientos a mil cuatrocientos treinta y uno, contra la **sentencia de vista**, de veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas mil trescientos setenta y uno a mil trescientos noventa y cinco, que **confirma la sentencia de primera instancia** de cuatro de septiembre de dos mil veinte, de fojas mil doscientos ochenta y nueve a mil trescientos seis, que declara **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, que procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 34 de la citada Ley N.º 29497, esto es: **i) la infracción normativa o ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Para su procedencia, el sindicato recurrente no debe haber consentido la resolución adversa de primera instancia cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debiendo describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia, así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada, además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 36 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** Como se aprecia de la demanda de doce de noviembre de dos mil dieciocho, de fojas dos a veinticinco, subsanada a fojas ciento cincuenta y ocho, y de fojas ciento sesenta y cinco a ciento sesenta y seis, el sindicato pretende que se declare la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos entre la demandada y los veinte trabajadores afiliados y representados por el sindicato, se ordene la reposición de los trabajadores por despido nulo conforme al literal a del artículo 29 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, con la condición de trabajadores a plazo indeterminado, en el mismo puesto de trabajo, cargo y nivel remunerativo, así como, el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del cese hasta la efectiva reposición, más intereses legales, costas y costos del proceso.

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el numeral 1 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el sindicato recurrente no consintió la resolución adversa de primera instancia, puesto que la apeló, tal como se aprecia del escrito de once de septiembre de dos mil veinte, de fojas mil trescientos nueve a mil trescientos treinta.

**Sexto.** El sindicato recurrente invoca como causales de su recurso:

- i) Vulneración al principio de juez imparcial, contenido dentro de los principios y derechos de la función jurisdiccional, previstos en los numerales 2 y 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú: independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional y la observancia del debido proceso y tutela jurisdiccional al no haberse inhibido por haber conocido el proceso en otra instancia, vulnerando el numeral 5 del artículo 305 del Código Procesal Civil.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 73 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.*
- iii) Infracción normativa del numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú en el extremo de la aplicación del artículo 72 del Texto*

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

CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

- iv) Infracción normativa por interpretación errónea del literal d del artículo 77 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.*
- v) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57 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.*
- vi) Infracción normativa por inaplicación de los literales g y h del artículo 16 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.*
- vii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 22 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.*
- viii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a del artículo 29 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.*
- ix) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 30 y 31 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.*
- x) Infracción normativa por inaplicación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú.*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sétimo.** Respecto de la causal contenida en el acápite *j)*, de los fundamentos en los que sustenta dicha causal no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, pues se limita a mencionar que en el presente caso se ha vulnerado el principio de un juez imparcial, al respecto, *sostiene que uno de los magistrados que conforman la sala superior no debió haber participado en el presente proceso, pues con anterioridad ha resuelto un caso idéntico, por lo que, debió inhibirse*, dicho argumento carece de razonabilidad y sustento legal, máxime, si no se trata del mismo proceso y los magistrados están destinados a resolver diversas causas y a velar por la uniformidad jurisprudencial. Por lo que, no cumple con el requisito de procedencia contemplado en el numeral 3 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo la causal indicada en **improcedente**.

**Octavo.** En relación a las causales descritas en los acápites *ii)*, *iv)*, *v)* y *viii)*, la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

En el caso de autos, el sindicato recurrente no ha cumplido con el requisito de procedencia previsto en el numeral 2 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues no ha indicado con claridad y precisión cuál considera debió ser la correcta interpretación de la citada norma legal, limitándose a cuestionar aspectos fácticos y la valoración de las pruebas, supuesto que no se condice con el objeto de este recurso extraordinario, por lo que, las causales examinadas devienen en **improcedentes**.

**Noveno.** Sobre la causal señalada en el acápite *iii)*, aun cuando el recurso se sustenta en la contravención al derecho al debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, el sindicato recurrente no ha cumplido con explicar suficientemente de qué forma se habría producido la vulneración alegada, limitándose a sostener que la sala superior ha incurrido en defectuosa motivación respecto al análisis de la causa objetiva de la contratación conforme al artículo 72 del Texto Único

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR. A mayor abundamiento, la sentencia de vista, expedida por el colegiado superior, cuenta no sólo con una exposición suficiente de las razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión de confirmar la sentencia apelada que declara infundada en parte la demanda, sino también con la correspondiente absolución de agravios del recurso de apelación, lo cual conjuntamente con la valoración de las pruebas esenciales determinaron su decisión. En consecuencia, no se cumple con el requisito de procedencia normado en el numeral 2 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que, la causal examinada deviene en **improcedente**.

**Décimo.** En cuanto a las causales indicadas en los acápites *vi)*, *vii)*, *ix)* y *x)*, cuando se denuncia la causal de inaplicación, no basta con invocar la norma inaplicada, sino que se debe demostrar la pertinencia del precepto a la relación fáctica establecida en las sentencias de mérito y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

No obstante, si bien los artículos denunciados no han sido aplicados por el colegiado superior, el sindicato recurrente no expone las razones por las cuales debieron aplicarse, apreciándose que orientó sus argumentos a cuestionar la valoración de los hechos y las pruebas realizadas por las instancias de mérito, incumpliendo el requisito de procedencia contemplado en el numeral 2 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo las causales invocadas en **improcedentes**.

**Undécimo.** Al haberse declarado la improcedencia de las causales denunciadas carece de objeto verificar el cumplimiento del requisito de procedencia previsto en el numeral 4 del artículo 36 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37 de la Ley citada:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Lincuna**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 313-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sociedad Anónima**, del siete de diciembre de dos mil veintiuno, de fojas mil cuatrocientos a mil cuatrocientos treinta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido contra la empresa demandada, **Campamento Minero de Hércules de la Compañía Minera Lincuna Sociedad Anónima**, sobre **desnaturalización de contratos y otros**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema, **Pinares Silva de Torre**; y devolvieron los actuados.

**SS.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*nnmg/fsy*

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA** que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA**, fue dejado oportunamente, conforme a la copia de la tabla de votación se desprende, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.

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

**CASACIÓN LABORAL N°00920-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Lima, siete de noviembre de dos mil veintidós

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el veintinueve de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos sesenta a trescientos ochenta), contra la **sentencia de vista** de fecha nueve de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cincuenta y cinco), que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha quince de octubre de dos mil veintiuno (fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos setenta y cinco) que declaró **fundada** la demanda; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** De la revisión de autos se tiene que mediante escrito de demanda de fecha dos de septiembre de dos mil diecinueve (fojas dos a quince), el actor solicita se

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY  
(Servicio Digital - Poder Judicial del Perú)  
Fecha: 19/12/2022 16:25:37 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 20159981216 soft  
Fecha: 19/12/2022 17:38:40 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA (Servicio Digital - Poder Judicial del Perú)  
Fecha: 19/12/2022 17:18:23 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA (Servicio Digital - Poder Judicial del Perú)  
Fecha: 30/12/2022 23:59:07 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N°00920-2022**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

declare la nulidad de su despido y se ordene la reposición a su puesto de trabajo, por la causal establecida en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR. Más el pago de remuneraciones devengadas, con expresa condena de costas y costos del proceso.

**Quinto.** Sobre el requisito de procedencia previsto en el inciso 1 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, ya que la apeló, tal como se aprecia del escrito de fecha veintidós de octubre de dos mil veintiuno (fojas doscientos ochenta a trescientos cinco), cumpliendo así con el requisito exigido.

**Sexto.** La parte recurrente en su recurso de casación denuncia las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa por inaplicación de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;***
- ii) **Infracción normativa por inaplicación de los principios de veracidad y primacía de la realidad;***
- iii) **Infracción normativa por incorrecta 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;***
- iv) **Infracción normativa por la incorrecta interpretación de los incisos 1 y 3 del artículo 23 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo;***
- v) **Infracción normativa por incorrecta interpretación del inciso a) 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;***

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

**CASACIÓN LABORAL N°00920-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- vi) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 324-2003-LIMA;*
- vii) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 3931-2018-CALLAO;*
- viii) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 16242-2016-AREQUIPA; y*
- ix) Sentencias con pronunciamientos distintos en casos idénticos similares: expediente número 17199-2019-0-1801-JR-LA-02.*

**Séptimo.** 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.

**Octavo.** Emitiendo pronunciamiento respecto a las causales invocadas en los *ítems i), y iv)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de **inaplicación, interpretación errónea o aplicación indebida**, debe ser respecto de una norma **material**, además se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. De la revisión de dichas causales, se aprecia que se trata de normas **procesales**, por lo que, así descrita deviene en improcedente; asimismo, se puede advertir que la recurrente pretende se revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, buscando en el fondo que este Supremo Tribunal cumpla la función de una tercera instancia, atribución incompatible con la naturaleza extraordinaria de este recurso, sin demostrar la incidencia en el caso concreto a fin de concluir de forma diferente que las instancias de mérito, incumpliendo con el requisito previsto en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, devienen en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N°00920-2022**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Noveno.** Respecto a las causales denunciadas en los *ítems ii) y ix)*, corresponde señalar que la parte impugnante pretende denunciar como casual, la infracción de principios procesales y pronunciamientos contenidos en resoluciones expedidas en instancias de mérito; sin embargo, se advierte, que de acuerdo a lo señalado en el artículo 34 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la denuncia debe de estar referida a una infracción normativa que incida directamente en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes, lo que no ha ocurrido al momento de denunciarlo; en consecuencia, incumpliendo con lo previsto en la norma citada, devienen en **improcedentes**.

**Décimo.** En relación a las causales invocadas en los *ítems iii) y v)*, debemos decir que la parte impugnante ha cumplido con señalar el derecho contenido en las normas que considera han sido infringidas por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento, sin embargo, de los fundamentos en los que sustenta dichas causales no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, pues se limita a formular fundamentos genéricos, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de revaloración probatoria lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; contraviniendo la exigencia prevista en el inciso 2 y 3 del artículo 36 de la Ley Procesal de Trabajo, Nueva Ley Procesal de Trabajo, deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo primero.** Sobre las causales contenidas en los *ítems vi), vii) y viii)*, de la sentencias que señala la parte recurrente, dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la República, se observa que esta no tienen la calidad de precedentes vinculantes de conformidad con el artículo 40 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, no cumplen con el requisito de procedencia contemplado en el numeral 2 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo segundo.** Con respecto al requisito casatorio previsto en el inciso 4 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar

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

**CASACIÓN LABORAL N°00920-2022  
LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

improcedente la causal invocada, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el veintinueve de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos sesenta a trescientos ochenta), contra la **sentencia de vista** de fecha nueve de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos treinta y cinco a trescientos cincuenta y cinco); y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral iniciado por el demandante, **Adolfo Tito Gonza**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*JLBDC/BEMF*

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que, el sentido del voto suscrito por el señor juez supremo **Arévalo Vela**, fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 976-2022  
LIMA**

**Despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT  
Expediente Judicial Electrónico**

Lima, catorce de noviembre de dos mil veintidós

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos noventa y uno, contra la **sentencia de vista** de fecha diez de diciembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos cincuenta a trescientos sesenta y ocho, que confirmó la **sentencia**, contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil veintiuno, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos ochenta y uno, que declaró fundada la demanda; por lo que el mencionado recurso cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 976-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Expediente Judicial Electrónico**

**Cuarto.** Se aprecia del escrito de demanda del dos de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas dos a quince, subsanada de fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y siete, que el actor solicita como pretensión principal la nulidad de su despido por supuesta falta disciplinaria, y como pretensión accesorias su reposición, con pago de remuneraciones dejadas de percibir con costas y costos procesales. El actor ingresó a trabajar el dos de junio de dos mil uno y fue despedido el nueve de agosto de dos mil diecinueve, tenía el cargo de electricista y una remuneración mensual de un mil setecientos noventa y tres con 00/100 soles (S/ 1,793.00).

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, pues la cuestionó, conforme se aprecia del escrito de apelación de fojas doscientos ochenta y cuatro a trescientos cuatro; por lo que esta exigencia se cumple.

**Sexto.** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: **a) *Infracción normativa por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; b) infracción normativa por interpretación errónea de los incisos 1) y 3), literal c), del artículo 23º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; c) infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; d) apartamiento inmotivado de las Casaciones N.º 324-2003-LIMA, N.º 3931-2018-CALLAO y N.º 16242 -2016-AREQUIPA; y, e) inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.***

**Séptimo.** Con relación a las causales descritas en las causales descritas en los literales **a)** y **b)**, debemos decir que la parte recurrente no ha cumplido con describir en forma clara ni precisa las normas que invoca y tampoco ha demostrado

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 976-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Expediente Judicial Electrónico**

la incidencia directa de la misma sobre la decisión impugnada tal como lo exigen los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N.º 2949 7; y además, están referidas a la valoración de medios probatorios, que no es posible en sede casatoria; en tal sentido estas causales devienen en *improcedentes*.

**Octavo.** Respecto a la causal descrita en el *literal c)*, debemos decir que la parte impugnada si bien ha descrito en qué consiste la infracción que denuncia, no ha cumplido con demostrar la incidencia de la misma sobre la decisión impugnada, tal como lo exige el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N.º 29497; en tal razón la causal bajo análisis deviene en *improcedente*.

**Noveno.** Sobre la causal descrita en el *literal d)*, debemos decir que la parte impugnada no ha descrito en forma clara ni precisa en qué consiste el apartamiento que denuncia, máxime si tampoco ha demostrado la incidencia de la misma sobre la decisión impugnada; en tal razón la causal bajo análisis deviene en *improcedente*.

**Décimo.** En cuanto a la causal descrita en el *literal e)*, debemos que decir que la parte recurrente no ha cumplido con demostrar adecuadamente la incidencia directa de la norma denunciada; además se aprecia que la sentencia recurrida ha cumplido con señalar los fundamentos de hecho y de derecho en que sustenta al decisión, no advirtiéndose violación al debido proceso en vulneración del deber de motivación de las resoluciones judiciales por infracción normativa de los incisos 3) y 5) del inciso 139ª de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual esta causal deviene en *improcedente*.

**Décimo primero.** Es preciso señalar que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que lo interpone.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 976-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Expediente Judicial Electrónico**

**Décimo segundo.** En cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedentes las causales invocadas, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos noventa y uno, y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por **Alejandro Magno Milla Villon**, sobre despido nulo y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*PPC/avs*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 00977-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY  
/Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 19/12/2022 16:25:37 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 20159981216 soft  
Fecha: 19/12/2022 17:38:40 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: CARLOS QASAS ELISA VILMA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 19/12/2022 17:18:29 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINDES JESSICA LILIANA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 30/12/2022 20:59:07 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Lima, siete de noviembre de dos mil veintidós

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el treinta de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta y cinco), contra la **sentencia de vista** de fecha trece de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos veintiuno a trescientos cuarenta), que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha veintitrés de abril de dos mil veintiuno (fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y siete) que declaró **fundada** la demanda; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** De la revisión de autos se tiene que mediante escrito de demanda de fecha dos de septiembre de dos mil diecinueve (fojas tres a dieciséis), el actor solicita se

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 00977-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

declare la nulidad de despido por supuesta falta disciplinaria del que ha sido objeto; y, como pretensión accesoria que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el cese hasta su efectiva reposición, con expresa condena de costos y costas del proceso.

**Quinto.** Sobre el requisito de procedencia previsto en el inciso 1 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, ya que la apeló, tal como se aprecia del escrito de fojas doscientos cincuenta a doscientos setenta y tres, cumpliendo así con el requisito exigido.

**Sexto.** La parte recurrente en su recurso de casación denuncia las siguientes causales:

- i) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú (inaplicación);*
- ii) Infracción por inaplicación de los principios de veracidad y primacía de la realidad;*
- iii) Infracción normativa por incorrecta interpretación del inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- iv) Infracción normativa por la incorrecta interpretación de los incisos 1 y 3 del artículo 23 de la Ley número 29497;*
- v) Infracción normativa por incorrecta interpretación del inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR;*
- vi) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 324-2003-LIMA;*
- vii) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 3931-2018-CALLAO;*
- viii) Apartamiento inmotivado del precedente vinculante emitido por la Corte Suprema mediante Casación número 16242-2016-AREQUIPA; y*
- ix) Sentencias con pronunciamientos distintos en casos idénticos similares: Expediente número 19747-2019-0-1801-JR-LA-02.*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 00977-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Séptimo.** 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.

**Octavo.** Emitiendo pronunciamiento respecto a las causales invocadas en los *ítems i), y iv)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación, interpretación errónea o aplicación indebida, debe ser respecto de una norma material, además se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. De la revisión de dichas causales, se aprecia que se trata de normas procesales, por lo que, así descrita deviene en improcedente; asimismo, se puede advertir que la recurrente pretende se revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, buscando en el fondo que este Supremo Tribunal cumpla la función de una tercera instancia, atribución incompatible con la naturaleza extraordinaria de este recurso, sin demostrar la incidencia en el caso concreto a fin de concluir de forma diferente que las instancias de mérito, incumpliendo con el requisito previsto en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo tanto, deviene en **improcedentes**.

**Noveno.** Respecto a las causales denunciadas en los *ítems ii) y ix)*, corresponde señalar que la parte impugnante pretende denunciar como casual, la infracción de principios procesales y pronunciamientos contenidos en resoluciones expedidas en instancias de mérito; sin embargo, se advierte, que de acuerdo a lo señalado en el artículo 34 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la denuncia debe de estar referida a una infracción normativa que incida directamente en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes, lo que no ha ocurrido al momento de denunciarlo; en consecuencia, incumpliendo con lo previsto en la norma citada, deviene en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 00977-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Décimo.** En relación a las causales invocadas en los *ítems iii) y v)*, debemos decir que la parte impugnante ha cumplido con señalar el derecho contenido en las normas que considera han sido infringidas por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento, sin embargo, de los fundamentos en los que sustenta dichas causales no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, pues se limita a formular fundamentos genéricos, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de revaloración probatoria lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; contraviniendo la exigencia prevista en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley Procesal de Trabajo, Nueva Ley Procesal de Trabajo, deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo primero.** Sobre las causales contenidas en los *ítems vi), vii) y viii)*, de las sentencias que señala la parte recurrente, dictada por la Corte Suprema de Justicia de la República, se observa que esta no tienen la calidad de precedentes vinculantes de conformidad con el artículo 40 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, no cumplen con el requisito de procedencia contemplado en el numeral 2 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo segundo.** Con respecto al requisito casatorio previsto en el inciso 4 del artículo 36 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedente la causal invocada, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte la demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el treinta de diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos cuarenta y cinco a trescientos sesenta y cinco), contra la **sentencia de vista** de fecha trece de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 00977-2022  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

diciembre de dos mil veintiuno (fojas trescientos veintiuno a trescientos cuarenta). **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral iniciado por el demandante, **Roder Ángel Sánchez Cabanillas**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*JLBDC/DABL*

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA** fue dejado oportunamente, conforme se desprende de la copia de la tabla de votación, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.



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

**CASACION LABORAL N.º 6152-2022  
LIMA  
Despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT  
Expediente Judicial Electrónico**

Lima, catorce de noviembre de dos mil veintidós

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha tres de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y seis, contra la **sentencia de vista** de fecha uno de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos ocho a trescientos veintidós, que confirmó la **sentencia**, contenida en la resolución de fecha siete de setiembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas doscientos treinta y cinco a doscientos cincuenta y dos, que declaró fundada la demanda; por lo que el mencionado recurso cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley P rocesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru Fecha: 29/11/2022 12:16:53, Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru Fecha: 28/11/2022 15:40:16, Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft / Fecha: 28/11/2022 15:59:17, Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru Fecha: 28/11/2022 22:13:56, Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FAU 20159981216 soft / Fecha: 07/12/2022 11:14:17, Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6152-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Expediente Judicial Electrónico**

**Cuarto.** Se aprecia del escrito de demanda del veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas dos a diecisiete, subsanada de fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta, el actor solicita como pretensión principal la nulidad de su despido por supuesta falta disciplinaria y como pretensión accesorias su reposición, con pago de remuneraciones dejadas de percibir con costas y costos procesales. El actor ingresó a trabajar el uno de abril de dos mil ocho y fue despedido el uno de agosto de dos mil diecinueve, tenía el cargo de operario de mantenimiento y una remuneración mensual de un mil seiscientos cuarenta con 00/100 soles (S/ 1,640.00).

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, pues la cuestionó, conforme se aprecia del escrito de apelación presentado el trece de setiembre de dos mil veintiuno, que corre de fojas doscientos sesenta a doscientos setenta y seis; por lo que esta exigencia se cumple.

**Sexto.** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: **a) *Infraacción normativa por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; b) *infraacción normativa por interpretación errónea de los incisos 1) y 3), literal c), del artículo 23º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; c) *infraacción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; d) *apartamiento inmotivado de las Casación Nos. 324-2003-LIMA, 3931-2018-CALLAO y 16242-2016-AREQUIPA; y, e) *inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.*******

**Séptimo.** Con relación a la causales descritas en las causales descritas en los **literales a) y b)**, debemos decir que la parte recurrente no ha cumplido con describir en forma clara ni precisa la norma que invoca y tampoco ha demostrado la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6152-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Expediente Judicial Electrónico**

incidencia directa de la misma sobre la decisión impugnada tal como lo exigen los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N.º 2949 7; y además, están referidas a la valoración de medios probatorios, que no es posible en sede casatoria; en tal sentido estas causales devienen en ***improcedentes***.

**Octavo.** Respecto a la causal descrita en el ***literal c)***, debemos decir que la parte impugnada si bien ha descrito en qué consiste la infracción que denuncia, no ha cumplido con demostrar la incidencia de la misma sobre la decisión impugnada, tal como lo exige el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N.º 29497; en tal razón la causal bajo análisis deviene en ***improcedente***.

**Noveno.** Sobre la causal descrita en el ***literal d)***, debemos decir que la parte impugnada no ha descrito en forma clara ni precisa en qué consiste el apartamiento que denuncia, máxime si tampoco ha demostrado la incidencia de la misma sobre la decisión impugnada; en tal razón, la causal bajo análisis deviene en ***improcedente***.

**Décimo.** En cuanto a la causal descrita en el ***literal e)***, debemos decir que la parte recurrente no ha cumplido con demostrar adecuadamente la incidencia directa de la norma denunciada, además, se aprecia que la sentencia recurrida ha cumplido con señalar los fundamentos de hecho y de derecho en que sustenta al decisión, no advirtiéndose violación al debido proceso en vulneración del deber de motivación de las resoluciones judiciales por infracción normativa de los incisos 3) y 5) del inciso 139° de la Constitución Política del Perú; motivo por el cual esta causal deviene en ***improcedente***.

**Undécimo.** Es preciso señalar que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que lo interpone.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 6152-2022**

**LIMA**

**Despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT  
Expediente Judicial Electrónico**

**Décimo segundo.** En cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedentes las causales invocadas, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha tres de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y seis, y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante **Alvaro Arcos Huanaco**, sobre despido nulo y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*PPC/avs*

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: AREVALO VELA JAVIER / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 12/12/2022 11:10:19 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 5/12/2022 18:26:34 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 6/12/2022 10:23:37 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 20159981216 soft / Fecha: 06/12/2022 11:47:33 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FAU 20159981216 soft / Fecha: 20/12/2022 12:16:42 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11870-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Lima, veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós. -

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **San Miguel Industrias Pet Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el treinta de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a quinientos dos del expediente judicial electrónico, contra la **sentencia de vista** de fecha nueve de marzo de dos mil veintidós, que obra de fojas cuatrocientos sesenta y siete a cuatrocientos setenta y siete del expediente judicial electrónico, que **confirmó la sentencia apelada** de fecha veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno, que obra de fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y seis del expediente judicial electrónico, que declaró **fundada en parte** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11870-2022**

**LIMA**

**Reposición y otros**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Cuarto.** Conforme a la demanda presentada el veintiuno de febrero de dos mil veinte, que obra de fojas dos a dieciséis del expediente judicial electrónico, subsanada de folios setenta y nueve a ochenta del expediente judicial electrónico, el demandante pretende que se declaren nulas y sin efecto las sanciones de amonestación contenidas en los memorándums de fecha doce de junio de dos mil dieciocho y nueve de octubre de dos mil diecinueve, asimismo, se declare nulo su despido por la causal del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, y, se ordene su reposición con el pago de sus remuneraciones y beneficios sociales que se devenguen. De manera subordinada, pretende su reposición por haber sido víctima de despido fraudulento y se ordene la indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante. Además, como pretensión accesoria principal, pretende que se le pague una indemnización por daño moral ascendente a la suma de diez mil soles con 00/10 soles (S/ 10,000.00).

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la recurrente no consintió la resolución adversa de primera instancia, en tanto que la apeló, como se aprecia del escrito de fecha uno de octubre de dos mil veintiuno, que obra de folios trescientos noventa a cuatrocientos nueve del expediente judicial electrónico; por lo que cumple con dicho requisito.

**Sexto.** Es necesario precisar que el recurso de casación solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o referidas a una nueva valoración probatoria; en ese sentido, la fundamentación por parte de la recurrente debe ser clara, precisa y concreta, indicando cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que inciden directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 11870-2022**

**LIMA**

**Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Séptimo.** La parte recurrente sustenta su recurso de casación en las siguientes causales:

**a) Interpretación errónea de los literales a) y h) del artículo 25° del Decreto Supremo número 03-97- TR.**

**b) Interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR.**

**c) Infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**

**d) Inaplicación del artículo 197° del Código Procesal Civil en concordancia con el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

**Octavo.** Sobre las causales denunciadas en los *literales a) y b)*; es preciso señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde, debiendo el recurrente postular una interpretación correcta.

En el caso concreto, se observa que la recurrente no ha cumplido con señalar de manera clara su incidencia directa sobre la decisión impugnada, pues no señala cuál es la interpretación que considera correcta; por el contrario, ha expresado argumentos destinados a cuestionar el análisis realizado por la instancia de mérito, pretendiendo que este Tribunal Supremo realice una nueva valoración de lo debatido en el proceso, lo que no se condice con los fines y naturaleza del recurso de casación. Es por ello que, al no cumplir con el requisito de procedencia previsto en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las causales invocadas devienen en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 11870-2022**

**LIMA**

**Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno.** Respecto a las causales denunciadas en el *literal c y d*); se aprecia que los argumentos de la recurrente están orientados a cuestionar el criterio asumido por la Sala Superior, limitándose a señalar circunstancias que ya fueron dilucidadas por las instancias de mérito, pretendiendo en el fondo que este Tribunal Supremo realice un examen de la conclusión tomada por la Sala de mérito luego del análisis de los hechos y pruebas del proceso, lo que importa una nueva valoración de las pruebas aportadas; en tal sentido, tal como ha sostenido la Corte Suprema, vía recurso de casación no es posible volver a realizar un nuevo examen del proceso, toda vez que tal pretensión vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines de este recurso extraordinario.

Más aún, de la revisión del íntegro de la sentencia de vista, se advierte que el Colegiado Superior ha motivado y fundamentado su decisión, aplicando la normativa correspondiente, lo que da sustento a su *ratio decidendi*, no pudiendo ser cuestionado dicho fallo por falta o defecto de la motivación.

Sin perjuicio de ello, debe mencionarse que la sola discrepancia del criterio asumido por la Sala Superior, no constituye una afectación del derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales. En consecuencia, estas causales devienen en ***improcedentes*** por incumplir los requisitos de procedencia de los numerales 2) y 3) del artículo 36° de la Ley número 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Décimo.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el numeral 4) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cabe anotar que al haberse declarado improcedentes las causales denunciadas, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre este requisito de procedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 11870-2022**

**LIMA**

**Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **San Miguel Industrias Pet Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el treinta de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a quinientos dos del expediente judicial electrónico; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Julio Aldaba Espinoza**, sobre **reposición y otros**; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*Maba/rhmo*



# Ejecutorias 2021

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

**CASACIÓN N° 7118-2021**

**LIMA**

**REPOSICIÓN Y OTROS**

**PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Lima, diez de enero de dos mil veintitrés

**VISTOS; y, CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.** Viene a conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación interpuesto por **la empresa demandada Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.**, contra la sentencia de vista contenida en la resolución número once, de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinte, emitida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirma la sentencia apelada contenida en la resolución número siete, de fecha veintiocho de junio de dos mil diecinueve, que declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, reconociendo la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado desde el uno de julio de dos mil trece al treinta de diciembre de dos mil dieciséis, ordenaron que la demandada cumpla con reponer al demandante pasible de un despido nulo en su puesto de trabajo o en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de categoría ni remuneración, asimismo ordena el pago de remuneraciones devengadas con lo demás que la contienen; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.

**SEGUNDO.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario eminentemente formal, que procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 34 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a)** La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada; o, **b)** El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA / Vocal Supremo: CASTILLO LEON Victor Antonio FAU 20159981218 / soft / Fecha: 08/03/2023 18:01:27 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA / Vocal Supremo: PEREZ RAMIREZ MARCO ANTONIO / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 7/03/2023 09:50:09 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA / Vocal Supremo: TORRES GAMARRA ABRAHAM PERCY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 6/03/2023 15:19:35 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA / Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 6/03/2023 17:57:03 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: CACERES PRADO ALVARO EFRAIN / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 23/03/2023 09:43:43 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN N°7118-2021  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

**TERCERO.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, conforme se advierte del recurso de apelación; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia, demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada y señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, de acuerdo a los requisitos de procedencia establecidos en los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 36 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.

**CUARTO.** Conforme se aprecia de la demanda interpuesta, las pretensiones de condena son la reposición a su puesto de labores como trabajador a plazo indeterminado por haberse configurado despido nulo, más el pago de remuneraciones devengadas, compensación por tiempo de servicios, costas y costos procesales.

**QUINTO.** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso de casación las siguientes:

- (i) **Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú.** Refiere que en el presente caso se ha violado una de las reglas mínimas esenciales del debido proceso, el cuál es la debida motivación de las resoluciones, debido a que la conclusión de la Sala no resulta de una valoración conjunta de los hechos y medios probatorios.
- (ii) **Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Sostiene que la Sala Superior no ha señalado fundamentos que evidencien la existencia del nexo causal entre los supuestos alegados y el despido del actor,

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

**CASACIÓN N° 7118-2021  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

partiendo por el contrario de un sustento que toma como punto de partida la supuesta configuración de un despido nulo.

**SEXTO.** En cuanto a la denuncia formulada en el ítem (i), se advierte que la parte recurrente no desarrolla de manera clara, precisa y concreta la infracción que denuncia, no brinda razones de porqué se han infringido las normas, pues no basta decir que ha infringido tal norma sino demostrar su incidencia en la decisión adoptada; pues dichas causales lejos de plantear una discusión jurídica con relevancia casatoria, lo que propone a través de su recurso es un nuevo examen de los hechos y de la prueba, lo que no forma parte de los fines de la casación, pues la demandada refiere, entre otros argumentos, *que la Sala Superior ha incurrido en una incorrecta valoración de los medios probatorios, que han llevado a determinar incorrectamente que el cese del demandante constituye un despido nulo.* Es decir, lo que propone el demandado, en rigor, es que se realice un reexamen de los hechos y de la prueba, lo cual se encuentra reservado para las instancias de mérito. Por estas razones, la causal invocada no cumple con las exigencias señaladas en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo, deviniendo esta denuncia en **improcedente**.

**SÉTIMO.** Sobre la causal descrita en el ítem (ii) es preciso señalar que la interpretación errónea es denominada por parte de la doctrina como “error normativo de apreciación por comprensión”, se origina cuando, no obstante el órgano jurisdiccional ha elegido correctamente la norma aplicable al caso que analiza; sin embargo, le otorga un sentido, significado u orientación distinta a la admitida como apropiada o adecuada en un determinado sistema social en el cual la norma está vigente. En el caso concreto, si bien la parte recurrente señala la norma interpretada de manera errónea; sin embargo, no señala de manera clara y precisa, cuál es la interpretación correcta y la incidencia de la

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

**CASACIÓN N°7118-2021  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

misma, limitándose a señalar que el Colegiado Superior infringe la norma denunciada, al no efectuar un análisis que evidencie la existencia del nexo causal entre los supuestos alegados y el despido del actor, cuestionando el criterio de la instancia con argumentos genéricos. Siendo ello así, lo pretendido por la parte recurrente no puede formar parte del debate en esta Sala Suprema en tanto que no le corresponde a esta sede casatoria controlar cuestiones de naturaleza fáctica sino un análisis de la configuración o no de las infracciones normativas en las cuales ha incurrido la instancia de mérito. Razones por las cuales, la causal invocada no cumple con las exigencias señaladas en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo, ni tampoco cumple con los fines regulados en el artículo 384 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, deviniendo esta denuncia en **improcedente**.

**OCTAVO.** En cuanto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4 del artículo 36 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo, de la revisión del recurso bajo calificación, se advierte que el pedido casatorio principal es anulatorio y el subordinado es revocatorio, cumpliéndose con el propósito de dicha exigencia, lo que no obstante, es insuficiente para la declaración de procedencia del recurso, pues los requisitos a los que el mismo se sujeta son necesariamente concurrentes, lo cual no se configura en el caso concreto.

Por estas consideraciones, y en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo, declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por **la empresa demandada Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.**, contra la sentencia de vista contenida en la resolución número once, de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", bajo responsabilidad; en los seguidos por Víctor

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

**CASACIÓN N° 7118-2021  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Manuel Ramírez Reyes contra Gestión de Servicios Compartidos S.A.C., sobre reposición y otros; y los devolvieron. **Ponente Señor Yangali Iparraguirre, Juez Supremo.**

**S.S.**

**CASTILLO LEÓN**

**PÉREZ RAMÍREZ**

**TORRES GAMARRA**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

cra/jmt



# Ejecutorias 2020

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1810-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Lima, siete de julio de dos mil veintidós.-**

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.-** El recurso de casación interpuesto por la demandante, **Giannina Tresierra Arena**, mediante escrito presentado el veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cuarenta a trescientos cuarenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha seis de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos diecinueve a trescientos veintiocho, que **confirmó la Sentencia de primera instancia**, de fecha veinte de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos noventa y cuatro a doscientos noventa y nueve (vuelta), que declaró **infundada** la demanda; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.-** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley número 29497, Nueva Ley y Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.-** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia, así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada, además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: AREVALO VELA JAVIER /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 15/07/2022 11:31:38 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/07/2022 11:12:40 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/07/2022 09:11:47 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO MARTIN EDUARDO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/07/2022 15:03:52 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: JURIS GUTIERREZ FREDY BENEDICTO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 25/07/2022 09:09:44 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1810-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Cuarto.**- Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas sesenta y cuatro a sesenta y seis, subsanada mediante escrito de fojas setenta y uno, y escrito de fojas setenta y ocho a setenta y nueve, la demandante solicita su reposición por despido nulo en atención a lo dispuesto en el literal a) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, más el pago de beneficios sociales.

**Quinto.**- Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo, la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, ya que la apeló, tal como se aprecia del escrito de fecha veintisiete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cuatro a trescientos cinco, cumpliendo así con el requisito exigido.

**Sexto.**- Es necesario precisar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, de carácter formal, que solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria; en ese sentido, su fundamentación por parte del recurrente debe ser clara, precisa y concreta, indicando ordenadamente cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que inciden directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados, sea por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**Séptimo.**- Sobre el particular, se debe tener presente que, de la lectura del recurso de casación, la demandante ha expresado argumentos genéricos y reiterativos sobre los hechos expuestos en su demanda, sin describir con claridad y precisión cuál es la norma cuya infracción denuncia (interpretación errónea, aplicación indebida o inaplicación de una norma, y/o el apartamiento de algún precedente vinculante sobre el caso en concreto), lo que imposibilita

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1810-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

identificar la incidencia directa de alguna causal, así como la posibilidad de que este Tribunal Supremo pueda emitir pronunciamiento sobre alguna denuncia que pueda contener el recurso de casación.

Ahora bien, cabe señalar que en el apartado VII, el recurrente hace referencia a los fundamentos de la pretensión impugnatoria, señalando textualmente: "*Es evidente la interpretación errónea y la incorrecta aplicación de la ley, porque ninguna de las instancias precedentes, ha interpretado correctamente las causales de mi despido que están consignadas en los inc. A, B y D del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el DS 003-97-TR, (...)*"; cuestionando la conclusión arribada por las instancias de mérito.

Por lo que, además de no cumplir con describir con claridad y precisar la infracción normativa, conforme ha sido mencionado en el párrafo anterior, también se observa que la recurrente pretende que este Supremo Tribunal revise los hechos y valore los medios probatorios, lo cual en esta vía no es posible, toda vez que tal pretensión vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines de este recurso extraordinario.

En ese sentido, no cumple con las exigencias contenidas en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en consecuencia, deviene en ***improcedente***.

**Octavo.**- Al no evidenciarse causal alguna debidamente denunciada, carece de objeto verificar el cumplimiento del requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley citada;

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1810-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Giannina Tresierra Arena**, mediante escrito presentado el veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos cuarenta a trescientos cuarenta y dos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la parte demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*Jllr/rhmo*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 - 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.*

Lima, treinta de junio de dos mil veintidós

**VISTA** la causa número cuatro mil quinientos dieciséis, guion dos mil veinte, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Municipalidad Distrital de Nepeña**, mediante escrito presentado con fecha dos de diciembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos veinte a doscientos treinta y cinco, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha quince de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos siete a doscientos diecisiete, que **confirmó la Sentencia emitida en primera instancia** de fecha nueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y ocho, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Julio César García Lugo**, sobre reposición.

**CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante resolución del siete de mayo de dos mil veintiuno que corre en fojas setenta a setenta y cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales siguientes:

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: AREVALO VELA JAVIER /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 7/07/2022 09:43:52 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 7/07/2022 10:48:15 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 6/07/2022 19:35:37 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 6/07/2022 18:12:50 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FALU 20159981216@soft  
Fecha: 13/07/2022 11:32:45 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;
- b) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- c) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Del desarrollo del proceso**

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la infracción normativa antes reseñada, corresponde un resumen de la controversia suscitada:

**a) Pretensión demandada.** Como se aprecia de la demanda, que corre de fojas sesenta y dos a setenta y nueve, el demandante solicita la nulidad de su despido, más intereses legales y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia.** El Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia Del Santa, a través de la sentencia emitida el nueve de octubre de dos mil diecinueve, declaró **fundada la demanda**, señalando que la demandada imputa al demandante haber faltado en cuatro ocasiones: el 21 de marzo, el 22 de mayo, el 28 de mayo y el 31 de mayo del 2019; luego del análisis de los medios probatorios, respecto al veintiuno de marzo se advierte que el demandante en su carta de descargo no ha refutado esta imputación, por

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 - 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

lo que sí se ausentó de dicha fecha; en cuanto al veintidós de mayo, el demandante alega que pidió permiso de forma verbal, lo cual no puede corroborarse; sin embargo, mediante Informe N° 001-2019-VTM-MD, se acredita que el demandante se retiró a la 1:05 pm, cuando su horario de salida era a las 2:00 pm, hecho que también puede ser considerado como una conducta, pero que no tiene la misma magnitud de una falta durante toda la jornada laboral; respecto del veintiocho de mayo del dos mil diecinueve, se aprecia que la demandada no ha acreditado esta imputación, finalmente el día treinta y uno de mayo del dos mil diecinueve, según la carta de descargo, tuvo autorización a través de una papeleta de salida, la cual no cuestionó la demandada, por lo que tampoco se configura como una falta; por consiguiente la inasistencia del día veintiuno de marzo y el retiro anticipado del día veintidós de mayo del dos mil diecinueve, si bien puede trasgredir el Reglamento Interno de Trabajo, no implican una falta grave; por ello, colige que la real causa de este despido ha sido la condición del demandante como Secretario General del Sindicato, considerándose este despido como nulo.

**c) Sentencia de segunda instancia.** Por su parte, la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de fecha quince de noviembre de dos mil diecinueve **confirmó la sentencia apelada**, señalando como fundamentos que, de la valoración conjunta de los medios de pruebas se colige que el demandante ha tenido la condición de Secretario General del SITRAOEMUN, y que en dicha condición ha venido realizando labores o actividades sindicales en defensa de los intereses de sus trabajadores agremiados; luego por su sola condición de Secretario General sindical, el demandante estaba protegido por el fuero sindical; ahora bien del examen de los hechos probados, se evidencia la existencia de indicios que valorados en conjunto, demuestran que el demandante fue objeto de un despido nulo por discriminación sindical; en ese sentido, el cese por las ausencias injustificadas

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de los días veintiuno de marzo y veintidós, veintiocho y treinta y uno de mayo del dos mil diecinueve resultan inconsistentes.

**De la infracción procesal**

**Segundo.** El artículo constitucional cuestionado en casación establece lo siguiente:

*“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 [...].”*

**Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso, de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

**Cuarto. El derecho al debido proceso**

**a) Definición de derecho al debido proceso**

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

**b) Contenido del derecho al debido proceso**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley.
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado.
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- iv) Derecho a la prueba.
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones.
- vi) Derecho a los recursos.
- vii) Derecho a la instancia plural.
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos.
- ix) Derecho al plazo razonable.

**c) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo**

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

**Quinto. Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso**

- En relación a este derecho constitucional, esta Sala Suprema en la **Casación N° 15284-2018-CAJAMARCA** de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido, con calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

*“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

1. *Carezca de fundamentación jurídica.*
2. *Carezca de fundamentos de hecho.*
3. *Carezca de logicidad.*
4. *Carezca de congruencia.*
5. *Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
6. *Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
7. *Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

*En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.*

**Sexto. Solución del caso en concreto**

Revisada la Sentencia de vista se advierte que la decisión se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a las pretensiones enunciadas por el demandante oportunamente en el proceso, lo que conlleva a concluir a este Colegiado Supremo que en ella no se vislumbra vulneración, ni al debido proceso, ni a la debida motivación de las resoluciones judiciales, puesto que, la impugnada garantiza que el razonamiento guarda relación y es proporcionado con el problema que corresponde resolver.

Siendo así, se aprecia que la Sentencia de Vista ha sido expedida con observancia del debido proceso, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación 15284-2018-CAJAMARCA; por el contrario, expresa de manera razonada, suficiente y congruente las

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

razones que fundamentan la decisión adoptada; por lo tanto, no se evidencia vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional; por lo cual, la causal procesal materia del recurso es **infundada**.

**Evaluación de las causales materiales de casación**

**Séptimo.** La **primera disposición cuestionada** en casación dispone lo siguiente:

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

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

**Octavo.** La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto que sirva como guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>1</sup>.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se

---

<sup>1</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, página 515.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en tal línea, el empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas con lealtad y fidelidad.

Además, se tiene que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

**Solución del caso concreto**

**Noveno.** La demandada alega que la Sala Laboral, ha dado una calificación distinta, puesto que adecua la conducta del demandante de inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo a la paralización de manera reiterativa de sus labores, requiriendo el cumplimiento de ciertas exigencias como es la participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo o en su defecto la policía o la fiscalía, que no ha sido cumplida.

**Décimo.** Sobre el particular, cabe recordar que al demandante se le imputó haber faltado a su centro de labores en cuatro ocasiones: el 21 de marzo, el 22 de mayo, el 28 de mayo y el 31 de mayo del 2019; calificado como abandono de su puesto de trabajo sin la debida autorización, el mismo que se plasma con la carta de despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Décimo Primero.** Sin embargo, la Sala Laboral resuelve en el entendido de que la demandada al imponer al demandante la sanción disciplinaria de despido, sin haber cumplido con el acto de verificación y constatación por la Autoridad Administrativa de Trabajo como ordena la norma, ha afectado el principio de proporcionalidad y razonabilidad, y por ende dicha decisión resulta arbitraria, ya que, el cargo imputado al demandante no reviste gravedad para que configure como falta grave y ser sancionada con la medida más severa como lo es el despido.

Al respecto, es importante mencionar que el resultado de una sanción en el procedimiento de despido no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

**Décimo Segundo.** Evaluando las inasistencias de labores que constituirían el quebrantamiento de la buena fe laboral alegada por la demandada, tenemos que, al **21 de marzo** se advierte que el demandante en su carta de descargo no ha refutado esta imputación, por lo que se puede inferir que sí se ausentó de dicha fecha; en cuanto al **22 de mayo**, el demandante alega que pidió permiso de forma verbal, lo cual no puede corroborarse; sin embargo, mediante la documental que corre a folios noventa y ocho consistente en el Informe N° 001-2019-VTM-MD, se acredita que demandante se retiró a la 1:05 pm, cuando su horario de salida era a las 2:00 pm, hecho que también puede ser considerado como una inconducta, pero que no tiene la misma magnitud de una falta durante toda la jornada laboral; respecto del **28 de mayo del 2019**, se aprecia que la demandada no ha acreditado está imputación, por cuanto de la constatación policial que corre de folios ciento uno, se advierte que esta fue realizada el día 29 de mayo del 2019, por lo que, la falta no se ha configurado para este día; finalmente el día **31 de mayo del 2019**, según refiere el demandante en su carta

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de descargo, tuvo autorización a través de una papeleta de salida, la cual pese a que la demandada indica que el demandante habría sorprendido al personal respectivo, no cuestionó dicha documental, por lo que tampoco se configura como una falta.

Por consiguiente, la inasistencia al centro de labores del día 21 de marzo y el retiro anticipado del centro de labores del día 22 de mayo del 2019, si bien puede trasgredir el Reglamento Interno de Trabajo, ello no implica necesariamente una falta grave que deba ser sancionada con la medida disciplinaria más severa como lo es el despido. En consecuencia, se puede concluir que el despido del demandante no es proporcional con la falta cometida.

**Décimo Tercero.** En ese sentido, se evidencia que no se ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, la causal resulta **infundada**.

**Décimo Cuarto.** La **segunda disposición objeto de casación** dispone lo siguiente:

***“Artículo 29. Es nulo el despido que tenga por motivo:***

- 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 [...]*”

**Décimo Quinto.** Al respecto, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú consagra la adecuada protección de los trabajadores frente al despido, además que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical los trabajadores deben encontrarse adecuadamente protegidos no solo por los tratados y por las leyes, sino que los operadores de dichos instrumentos jurídicos deben establecer

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

critérios jurisprudenciales claros para su aplicación por todas las instancias del Poder Judicial.

En ese sentido, está Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido como doctrina jurisprudencial en la Casación Laboral N° 2816-2015 Lima, la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo la siguiente:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.”*

**Solución al caso concreto**

**Décimo Sexto.** La parte recurrente expone que la decisión de extinguir el vínculo laboral del demandante atendió a la existencia de un hecho calificado como falta grave, mas no a la condición de secretario general o en relación a sus actividades sindicales.

**Décimo Séptimo.** Sobre el particular, corresponde realizar un recuento de los hechos comprobados en el presente caso, siendo los siguientes:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 – 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- El demandante tiene la condición de secretario general del Sindicato de Trabajadores de la demandada SITRAOEMUN, conforme se acredita con el Acta de Asamblea General Ordinaria cuyas copias corren a folios veintisiete y veintiocho y Nómina de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Obrero y Empleados de la Municipalidad Distrital de Nepeña – SITRAOEMUN, que corre de folios veintinueve.
- Mediante escrito de fecha veintitrés de enero de dos mil diecinueve, que corre a folios treinta y siete, dirigido al alcalde de la Municipalidad Distrital de Nepeña, se comunica sobre la conducta de rotación impuestos a muchos de sus trabajadores agremiados sin respetar puesto de trabajos ni categorías, así como el incumplimiento en el pago de beneficios sociales como vacaciones, útiles de aseo, ropa y demás accesorios.
- De folios cuarenta y siete al cincuenta, obra el proyecto de convenio colectivo, de fecha veintinueve de enero de dos mil diecinueve, para el año dos mil veinte, en donde se arribaron a acuerdos, con respecto a condiciones laborales y condiciones de trabajo, pretensiones sobre demandas sindicales, etc., acuerdo suscrito por los integrantes de la Junta Directiva.
- A folios cincuenta y uno, se aprecia el escrito dirigido al alcalde de la Municipalidad Distrital de Nepeña, haciendo de su conocimiento sobre la existencia de problemas socio económicos de sus agremiados, con relación a adeudos laborales, por falta de pagos de sueldos y salarios del dos mil dieciocho, incumplimiento de racionamiento de leche, así como entrega de uniformes y útiles de protección, pago puntual, actos de hostigamiento, etc., y que se acreditan con los escritos de trabajadores agremiados, dirigidos al demandante en su condición de secretario general del SITRAOEMUN.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 - 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- Mediante Carta de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecinueve, que corre a folios cincuenta y tres, se hace de conocimiento al alcalde referido, sobre los actos de hostilización de que vienen siendo víctimas muchos de sus agremiados.
- A folios cincuenta y seis, obra el escrito de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve, dirigido por el demandante en su condición de secretario general del SITRAOEMUN, solicitando que cese el acto de hostilidad, infringidas contra la trabajadora Rosa Justina Melo Torres.

**Décimo Octavo.** Del análisis realizado por la Sala Superior, se puede inferir que la demandada tuvo conocimiento de la participación en las actividades sindicales del demandante como Secretario General del SITRAOEMUN, actividad sindical que motivó el cese del vínculo laboral de más de trece años entre este y la demandada, configurándose con ello, un despido nulo vinculado a su participación en dichas actividades y en su calidad de representante de los trabajadores; por lo expuesto la causal denunciada resulta **infundada**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Municipalidad Distrital de Nepeña**, mediante escrito presentado con fecha dos de diciembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos veinte a doscientos treinta y cinco; **NO CASARON** la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha quince de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos siete a doscientos diecisiete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Julio César**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4516 - 2020  
DEL SANTA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**García Lugo**, sobre **reposición**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo, **Ato Alvarado**, y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

CYLC/ICPA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

Lima, trece de marzo de dos mil veintitrés

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Universidad Privada de Tacna**, mediante escrito presentado el veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve, que corre a fojas cincuenta y seis a sesenta y dos del cuadernillo de casación, contra la **Sentencia de Vista** del veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre a fojas cuarenta y cuatro a cincuenta y cinco del cuadernillo de casación, que **confirmó** la **Sentencia apelada** del dieciocho de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre a fojas diecisiete a cuarenta y tres del cuadernillo de casación, que declaró **fundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BUSTAMANTE DEL CASTILLO WILBER /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 27/03/2023 11:31:56 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: YRIVARREN FALLAQUE EDUARDO RAYMUNDO RICARDO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 25/03/2023 12:13:41 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUA YLUPO VICTOR PAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 27/03/2023 08:54:59 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 201599812116 soft /Fecha: 26/03/2023 12:42:01 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - I Suprema ARIAS VIVANCO MERLY GRACE /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 30/03/2023 15:34:45 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

**Tercero.** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto.** Mediante escrito de demanda de fecha veintinueve de octubre de dos mil tres, el demandante solicitó se declare nulo el despido ejecutado por la demandada con la Carta Notarial N° 021-2003-UPT/ R del siete de octubre del dos mil tres, se ordene la reposición efectiva en su puesto laboral, se ordene el abono de las remuneraciones y demás derechos colaterales, pago de la CTS correspondientes a los meses y/o periodos del despido; y, el reembolso de los costos y costas del proceso, por parte de la demandada.

**Quinto.** La parte recurrente sustenta su recurso de casación en las causales siguientes:

- I. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 29° inciso "a" del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

- II. Infracción normativa por inaplicación del artículo 25° inciso “d” del Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- III. Infracción normativa por inaplicación del artículo 15° del Decreto Supremo N°011-92-TR.***

**Sexto.** En cuanto a la causal mencionada en el *ítem i)*, cabe precisar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma, a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. En el caso concreto, la parte recurrente no propone interpretación normativa, sino que pretende que se revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, buscando en el fondo una revalorización de pruebas, atribución incompatible con la naturaleza extraordinaria de este recurso; en consecuencia, este extremo del recurso de casación tampoco cumple con el requisito de procedencia contemplada en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo por ello en ***improcedente***.

**Séptimo.** Sobre las causales anotadas en los *ítems ii) y iii)*, si bien la parte impugnante ha cumplido con señalar cuáles son las normas que considera han sido inaplicadas, no ha fundamentado con claridad y precisión por qué las normas invocadas debieron aplicarse, toda vez que sus argumentos se encuentran referidos a cuestionar aspectos fácticos analizados por las instancias de mérito, quienes de manera adecuada han señalado que la verdadera razón del despido del actor obedeció a su condición de secretario sindical, buscando que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

En ese sentido, las causales denunciadas no cumplen con el requisito establecido en el inciso c) de la norma citada, calificando como *improcedentes*.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Universidad Privada de Tacna**, mediante escrito presentado el veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta y dos del cuadernillo de casación; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Luis Quispe Apaza**, sobre **reposición**; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

**S.S.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

Ergh/fgh

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

**CASACION LABORAL N.º 8531-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Lima, dos de agosto de dos mil veintidós**

**VISTO** en sesión virtual del Supremo Colegiado; y **CONSIDERANDO**:

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la demandante, **Karina Villegas Vargas**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y cinco, contra la **Sentencia de vista** de fecha veintitrés de enero de dos mil veinte, que aparece de fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y cuatro, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha treinta de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cinco a ciento dieciocho, que declaró **infundada la demanda** de nulidad de despido; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa; y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, el recurrente: **1.** No debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; **2.** Debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; **3.** Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada; y, **4.** Señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en el artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** Se aprecia de la demanda de fecha treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas veintisiete a cuarenta y dos que la demandante solicitó

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 8531-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

la nulidad de su despido, su reposición en sus ocupaciones habituales, el pago de remuneraciones devengadas e incrementos por negociación colectiva, subordinadamente, el pago de indemnización por despido arbitrario.

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte recurrente no consintió la sentencia emitida en primera instancia que le fue adversa, en razón a que la impugnó, conforme puede apreciarse del escrito presentado con fecha seis de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento veinticinco a ciento veintiocho; por lo que esta exigencia se cumple.

**Sexto.** La recurrente denuncia las siguientes causales de casación:

- a) Inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
- b) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- c) Interpretación errónea del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- d) Inaplicación del numeral 23.5 del artículo 23° de la Ley N.º 29497.

**Séptimo.** Resulta pertinente citar el contenido de los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los cuales se considera como requisitos de procedencia del recurso de casación los siguientes:

*«2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.*

*3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada».*

**Octavo.** Bajo esta premisa, emitiendo pronunciamiento respecto a la causal contenida en el *literal a)*, debemos señalar que la recurrente al denunciar la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 8531-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

afectación al debido proceso, así como la vulneración al derecho a la motivación de las decisiones judiciales, lo que pretende en el fondo es la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido en las instancias de mérito, que luego del análisis y evaluación de las pruebas ofrecidas, admitidas y actuadas han determinado que no existe la nulidad de despido demandado; sin embargo, la discrepancia de criterios así como la revaloración probatoria no constituye un supuesto de vulneración al debido proceso o indebida motivación.

Siendo ello así la causal materia de análisis no cumple con el requisito de procedencia establecido en el numeral 3) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; resultando por ello en **improcedente**.

**Noveno.** Respecto a la causal contenida en el *literal b)*, cabe señalar que la interpretación errónea de una norma de derecho material supone la elección de la norma pertinente a la cual el Juzgador le ha dado un sentido diferente para resolver el proceso puesto a su decisión.

En el presente caso, la recurrente al indicar como debe ser la correcta interpretación de la norma invocada, expresa argumentos dirigidos a cuestionar aspectos ya analizados por las dos instancias de grado en el tema de la configuración de la causal de nulidad de despido invocado, pretendiendo que este Tribunal efectúe una revaloración de los mismos hechos y sus pruebas, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; tanto más si se tiene en cuenta que no ha demostrado la incidencia directa de la norma denunciada en el resultado del proceso.

Por consiguiente, no se cumple con los requisitos de procedencia previstos en los numerales 2) y 3) del artículo 36º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo cual es **improcedente**.

**Décimo.** En cuanto a la causal contenida en el *literal c)*, cabe señalar que la interpretación errónea de una norma de derecho material supone la elección de la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 8531-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

norma pertinente a la cual el Juzgador le ha dado un sentido diferente para resolver el proceso puesto a su decisión; de lo que se infiere que la norma denunciada como erróneamente interpretada debe de haber servido como sustento jurídico en la resolución impugnada.

En el caso concreto, del análisis de la recurrida se verifica que la norma denunciada no ha formado parte del razonamiento jurídico expuesto en la Sentencia de Vista, por lo tanto, no resulta incoherente denunciar su interpretación errónea; en consecuencia, la causal propuesta resulta **improcedente**.

**Décimo Primero.** Por último, en cuanto a la causal anotada en el *literal d)*, debemos decir que la norma procesal presuntamente inaplicada por el superior en grado, ha formado parte del razonamiento jurídico de la Sentencia de Vista para resolver el fondo de la controversia conforme se desprende del segundo párrafo del séptimo fundamento de la recurrida, siendo ello así resulta incongruente denunciar su inaplicación.

En ese contexto la causal materia de análisis no cumple con el requisito de procedencia establecido en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo; en consecuencia, la causal califica como **improcedente**.

**Décimo Segundo.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, cabe anotar que al haberse declarado improcedentes las causales denunciadas, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre este requisito de procedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo, del artículo 37° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Karina Villegas Vargas**, mediante escrito presentado el seis de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 8531-2020**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

febrero de dos mil veinte, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Saga Falabella Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**LÉVANO VERGARA**

*DES/ICPA*

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA** que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA** fue dejado oportunamente, conforme a la copia de la tabla de votación se desprende, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Sumilla.** Para que se configure la nulidad de despido, tipificada en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario acreditar que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencie el propósito de limitar el derecho a la afiliación sindical.

**Lima, diecinueve de julio de dos mil veintidós**

**VISTA** la causa número quince mil seiscientos veintisiete, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Abraham Collavino Jiménez**, mediante escrito presentado el veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y siete, contra la **Sentencia de vista** de fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta, que declaró **infundada la demanda**, respecto a la pretensión de nulidad de despido por las causal contenidos en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, **fundada** la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, ordenado pagar la suma de dieciséis mil ochocientos sesenta y nueve con 48/100 soles (S/ 16,869.48), en el proceso laboral seguido con la empresa demandada, **Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 3/08/2022 09:04:48 / Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 2/08/2022 16:26:56 / Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: LEVANO VERGARA Luis Alejandro FAU 20159981216 soft / Fecha: 2/08/2022 20:08:18 / Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 2/08/2022 19:52:02 / Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FAU 20159981216 soft / Fecha: 09/08/2022 09:40:09 / Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas sesenta y dos a sesenta y cinco del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

- *Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del caso**

A fin de establecer si en el presente caso se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada, es necesario realizar resumir el desarrollo del proceso:

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta a sesenta y seis, subsanado a fojas setenta y tres a setenta y cuatro, el demandante solicita se declare la **nulidad del despido por las causales establecidas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, en consecuencia, se ordene la reposición en el centro de trabajo con el pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y prima textil que se devenguen durante el lapso que dure el despido; así como el pago de la indemnización

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

por daño moral. Y **de forma subordinada** a la pretensión de la nulidad de despido, se ordene **el pago de indemnización por despido arbitrario**.

- b) Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, declaró **infundada la demanda**, respecto a la pretensión de nulidad de despido por las causal contenidos en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, **fundada** la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, ordenado pagar la suma de dieciséis mil ochocientos sesenta y nueve con 48/100 soles (S/ 16,869.48); señalando acerca de la causal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que los hechos imputados para el despido ocurrieron el doce de septiembre de dos mil diecisiete, es decir, con posterioridad a las Asambleas Generales llevadas a cabo en el mes de mayo, junio y agosto de dos mil diecisiete, por lo que no se evidencia el nexo causal entre su la fecha de participación del actor en las actividades sindicales con la fecha de cese. Por otro lado, en relación a la causal contenido en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo en cuenta que el proceso seguido en el expediente N° 31538-2013 por el Sindicato de Trabajadores de HIALPESA en representación del actor y otros 83 trabajadores es del año dos mil trece, a la fecha de cese efectuado en septiembre de dos mil diecisiete, tampoco hay nexo causal que determine la nulidad de despido; finalmente, sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, se ha determinado que las faltas imputadas por el empleador no han sido acreditadas, por lo que debe ampara dicho extremo.
- c) Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, **confirmó la sentencia apelada**, sustentando argumentos similares a los expresados en primera instancia.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Segundo. La Infracción normativa**

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

**Tercero. De la infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

La disposición en mención regula lo siguiente:

***“Artículo 29. Despido nulo***

*Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”*

**Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Determinar si las instancias de mérito han incurrido en inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, definir si existe o no despido nulo por actividad sindical.

**Quinto. Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa, pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>1</sup>*

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales se encuentran el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, entre otros.

**Análisis del caso concreto**

**Sexto.** La parte laboral recurrente manifiesta que ha sido despedido por causa de su participación en actividades sindicales y además participar en el Paro Nacional de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú de fecha veinticinco de mayo de dos mil diecisiete.

**Séptimo.** Es preciso acotar que ambas instancias han desestimado las causales de los incisos a)<sup>2</sup> y c)<sup>3</sup> del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”, siendo materia de análisis casatorio la primera causal relacionada a la nulidad de despido por motivo de “participación en actividades sindicales”.

---

<sup>1</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

<sup>2</sup> a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)

<sup>3</sup> 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Octavo.** Al respecto, la parte demandante a fin de acreditar su participación en actividades sindicales como verdadero motivo que ocasionó su despido, adjuntó las siguientes actas:

- **Acta de Asamblea General Extraordinaria, de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecisiete<sup>4</sup>**, donde participó ciento un (101) afiliados del sindicato, tratándose los siguientes puntos:

*1.- Informe de la sentencia del Expediente N° 31538-20 13.*

*2.- Tomar acuerdos sobre el paro nacional textil convocado por la Federación (F.N.T.T.P.).*

*3.- Aprobación de los descuentos de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias por planilla.*

- **Acta de Asamblea General Extraordinaria, de fecha veinticinco de junio de dos mil diecisiete<sup>5</sup>**, donde participó ochenta y cinco (85) afiliados del sindicato, tratándose los siguientes puntos:

*1.- Informe General.*

*2.- Proyecto de modificación del Estatuto y nombramiento de la comisión.*

*3.- Aprobación y autorización del descuento por planilla de las cuotas sindicales ordinaria y extraordinaria de todos los afiliados a la organización sindical.*

*4.- Aprobación del descuento extraordinaria por planilla para la defensa del Pliego del periodo 2017-2018.*

- **Asamblea General Extraordinaria, de fecha treinta de agosto de dos mil diecisiete<sup>6</sup>** (no se adjunta el acto, solo anexa la relación de trabajadores).

---

<sup>4</sup> Fojas quince a veinte.

<sup>5</sup> Fojas veintidós a veintisiete.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Noveno.** De la revisión de los documentos arriba citados, este Colegiado Supremo puede advertir que se tratan de “*acuerdos internos*” de los afiliados al Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima a fin de coordinar sus gestiones administrativas y decidir sobre asuntos relacionados a su interés sindical, no existiendo alguna injerencia relevante en la participación del demandante de dichas actividades sindicales que conminen a la empresa a efectuar su despido y menos aún se acredite actitudes o conductas del empleador que evidencie el propósito de limitar el derecho de sindicalización. En ese sentido, al no existir incidencia relevante de lo acordado internamente por el sindicato y no siendo de conocimiento de la empresa demandada algún acuerdo determinante que haya influido en la decisión de cese de labores del trabajador, este Colegiado Supremo puede concluir que el análisis realizado por ambas instancias resulta razonable al desestimar la causal de nulidad planteada y amparar la pretensión subordinada relacionado a la indemnización por despido arbitrario.

**Décimo.** Si bien la parte demandante ha expresado que su despido se vinculó con el apoyo en el paro nacional convocado por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú para el día veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, en adición a la falta de inmediatez entre dicha actividad y el cese de labores, no existe **indicios suficientes**<sup>7</sup> para acreditar y subsumir la existencia de una vulneración en el ejercicio libre de actividades sindicales del demandante, a fin de enmarcarse como despido nulo previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

---

<sup>6</sup> Fojas veintinueve a treinta y dos.

<sup>7</sup> **Artículo 23.- Carga de la prueba**

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Décimo Primero.** En atención a lo expuesto, se concluye que las instancias de mérito no han infringido por inaplicación el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por consiguiente, la causal denunciada resulta **infundada**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Abraham Collavino Jiménez**, mediante escrito presentado el veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y siete, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**LÉVANO VERGARA**

**CARLOS CASAS**

*JCCS/CPA*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

Lima, trece de marzo de dos mil veintitrés

**VISTO;** en sesión virtual del Supremo Colegiado, y **CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Universidad Privada de Tacna**, mediante escrito presentado el veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve, que corre a fojas cincuenta y seis a sesenta y dos del cuadernillo de casación, contra la **Sentencia de Vista** del veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre a fojas cuarenta y cuatro a cincuenta y cinco del cuadernillo de casación, que **confirmó** la **Sentencia apelada** del dieciocho de diciembre del año dos mil diecisiete, que corre a fojas diecisiete a cuarenta y tres del cuadernillo de casación, que declaró **fundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BUSTAMANTE DEL CASTILLO WILBER /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 27/03/2023 11:31:56 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: YRIVARREN FALLAQUE EDUARDO RAYMUNDO RICARDO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 25/03/2023 12:13:41 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUA YLUPO VICTOR PAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 27/03/2023 08:54:59 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martín Eduardo FAU 20159981216 soft /Fecha: 26/03/2023 12:42:01 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - I Suprema ARIAS VIVANCO MERLY GRACE /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú /Fecha: 30/03/2023 15:34:45 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

**Tercero.** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto.** Mediante escrito de demanda de fecha veintinueve de octubre de dos mil tres, el demandante solicitó se declare nulo el despido ejecutado por la demandada con la Carta Notarial N° 021-2003-UPT/ R del siete de octubre del dos mil tres, se ordene la reposición efectiva en su puesto laboral, se ordene el abono de las remuneraciones y demás derechos colaterales, pago de la CTS correspondientes a los meses y/o periodos del despido; y, el reembolso de los costos y costas del proceso, por parte de la demandada.

**Quinto.** La parte recurrente sustenta su recurso de casación en las causales siguientes:

- I. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 29° inciso "a" del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

- II. Infracción normativa por inaplicación del artículo 25° inciso “d” del Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- III. Infracción normativa por inaplicación del artículo 15° del Decreto Supremo N°011-92-TR.***

**Sexto.** En cuanto a la causal mencionada en el *ítem i)*, cabe precisar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma, a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde. En el caso concreto, la parte recurrente no propone interpretación normativa, sino que pretende que se revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, buscando en el fondo una revalorización de pruebas, atribución incompatible con la naturaleza extraordinaria de este recurso; en consecuencia, este extremo del recurso de casación tampoco cumple con el requisito de procedencia contemplada en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo por ello en ***improcedente***.

**Séptimo.** Sobre las causales anotadas en los *ítems ii) y iii)*, si bien la parte impugnante ha cumplido con señalar cuáles son las normas que considera han sido inaplicadas, no ha fundamentado con claridad y precisión por qué las normas invocadas debieron aplicarse, toda vez que sus argumentos se encuentran referidos a cuestionar aspectos fácticos analizados por las instancias de mérito, quienes de manera adecuada han señalado que la verdadera razón del despido del actor obedeció a su condición de secretario sindical, buscando que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5798-2020  
TACNA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO – LEY N° 26636**

En ese sentido, las causales denunciadas no cumplen con el requisito establecido en el inciso c) de la norma citada, calificando como ***improcedentes***.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Universidad Privada de Tacna**, mediante escrito presentado el veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y seis a sesenta y dos del cuadernillo de casación; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Luis Quispe Apaza**, sobre **reposición**; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

**S.S.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

Ergh/fgh

# Ejecutorias 2019

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Sumilla.** Para que se configure la nulidad de despido, tipificada en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario acreditar que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencie el propósito de limitar el derecho a la afiliación sindical.

**Lima, diecinueve de julio de dos mil veintidós**

**VISTA** la causa número quince mil seiscientos veintisiete, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Abraham Collavino Jiménez**, mediante escrito presentado el veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y siete, contra la **Sentencia de vista** de fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta, que declaró **infundada la demanda**, respecto a la pretensión de nulidad de despido por las causal contenidos en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, **fundada** la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, ordenado pagar la suma de dieciséis mil ochocientos sesenta y nueve con 48/100 soles (S/ 16,869.48), en el proceso laboral seguido con la empresa demandada, **Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 3/08/2022 09:04:48; Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 2/08/2022 16:26:56; Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: LEVANO VERGARA Luis Alejandro FAU 20159981216 soft / Fecha: 2/08/2022 20:08:18; Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 2/08/2022 19:52:02; Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FAU 20159981216 soft / Fecha: 09/08/2022 09:40:09; Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas sesenta y dos a sesenta y cinco del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

- *Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del caso**

A fin de establecer si en el presente caso se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada, es necesario realizar resumir el desarrollo del proceso:

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta a sesenta y seis, subsanado a fojas setenta y tres a setenta y cuatro, el demandante solicita se declare la **nulidad del despido por las causales establecidas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, en consecuencia, se ordene la reposición en el centro de trabajo con el pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y prima textil que se devenguen durante el lapso que dure el despido; así como el pago de la indemnización

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

por daño moral. Y **de forma subordinada** a la pretensión de la nulidad de despido, se ordene **el pago de indemnización por despido arbitrario**.

- b) Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia de fecha nueve de noviembre de dos mil dieciocho, declaró **infundada la demanda**, respecto a la pretensión de nulidad de despido por las causal contenidos en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, **fundada** la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, ordenado pagar la suma de dieciséis mil ochocientos sesenta y nueve con 48/100 soles (S/ 16,869.48); señalando acerca de la causal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que los hechos imputados para el despido ocurrieron el doce de septiembre de dos mil diecisiete, es decir, con posterioridad a las Asambleas Generales llevadas a cabo en el mes de mayo, junio y agosto de dos mil diecisiete, por lo que no se evidencia el nexo causal entre su la fecha de participación del actor en las actividades sindicales con la fecha de cese. Por otro lado, en relación a la causal contenido en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo en cuenta que el proceso seguido en el expediente N° 31538-2013 por el Sindicato de Trabajadores de HIALPESA en representación del actor y otros 83 trabajadores es del año dos mil trece, a la fecha de cese efectuado en septiembre de dos mil diecisiete, tampoco hay nexo causal que determine la nulidad de despido; finalmente, sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, se ha determinado que las faltas imputadas por el empleador no han sido acreditadas, por lo que debe ampara dicho extremo.
- c) Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, **confirmó la sentencia apelada**, sustentando argumentos similares a los expresados en primera instancia.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Segundo. La Infracción normativa**

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

**Tercero. De la infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

La disposición en mención regula lo siguiente:

***“Artículo 29. Despido nulo***

*Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”*

**Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Determinar si las instancias de mérito han incurrido en inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, definir si existe o no despido nulo por actividad sindical.

**Quinto. Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa, pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>1</sup>*

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales se encuentran el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, entre otros.

**Análisis del caso concreto**

**Sexto.** La parte laboral recurrente manifiesta que ha sido despedido por causa de su participación en actividades sindicales y además participar en el Paro Nacional de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú de fecha veinticinco de mayo de dos mil diecisiete.

**Séptimo.** Es preciso acotar que ambas instancias han desestimado las causales de los incisos a)<sup>2</sup> y c)<sup>3</sup> del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR”, siendo materia de análisis casatorio la primera causal relacionada a la nulidad de despido por motivo de “participación en actividades sindicales”.

<sup>1</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

<sup>2</sup> a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)

<sup>3</sup> 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Octavo.** Al respecto, la parte demandante a fin de acreditar su participación en actividades sindicales como verdadero motivo que ocasionó su despido, adjuntó las siguientes actas:

- **Acta de Asamblea General Extraordinaria, de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecisiete<sup>4</sup>**, donde participó ciento un (101) afiliados del sindicato, tratándose los siguientes puntos:

*1.- Informe de la sentencia del Expediente N° 31538-20 13.*

*2.- Tomar acuerdos sobre el paro nacional textil convocado por la Federación (F.N.T.T.P.).*

*3.- Aprobación de los descuentos de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias por planilla.*

- **Acta de Asamblea General Extraordinaria, de fecha veinticinco de junio de dos mil diecisiete<sup>5</sup>**, donde participó ochenta y cinco (85) afiliados del sindicato, tratándose los siguientes puntos:

*1.- Informe General.*

*2.- Proyecto de modificación del Estatuto y nombramiento de la comisión.*

*3.- Aprobación y autorización del descuento por planilla de las cuotas sindicales ordinaria y extraordinaria de todos los afiliados a la organización sindical.*

*4.- Aprobación del descuento extraordinaria por planilla para la defensa del Pliego del periodo 2017-2018.*

- **Asamblea General Extraordinaria, de fecha treinta de agosto de dos mil diecisiete<sup>6</sup>** (no se adjunta el acto, solo anexa la relación de trabajadores).

---

<sup>4</sup> Fojas quince a veinte.

<sup>5</sup> Fojas veintidós a veintisiete.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Noveno.** De la revisión de los documentos arriba citados, este Colegiado Supremo puede advertir que se tratan de “*acuerdos internos*” de los afiliados al Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima a fin de coordinar sus gestiones administrativas y decidir sobre asuntos relacionados a su interés sindical, no existiendo alguna injerencia relevante en la participación del demandante de dichas actividades sindicales que conminen a la empresa a efectuar su despido y menos aún se acredite actitudes o conductas del empleador que evidencie el propósito de limitar el derecho de sindicalización. En ese sentido, al no existir incidencia relevante de lo acordado internamente por el sindicato y no siendo de conocimiento de la empresa demandada algún acuerdo determinante que haya influido en la decisión de cese de labores del trabajador, este Colegiado Supremo puede concluir que el análisis realizado por ambas instancias resulta razonable al desestimar la causal de nulidad planteada y amparar la pretensión subordinada relacionado a la indemnización por despido arbitrario.

**Décimo.** Si bien la parte demandante ha expresado que su despido se vinculó con el apoyo en el paro nacional convocado por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú para el día veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, en adición a la falta de inmediatez entre dicha actividad y el cese de labores, no existe **indicios suficientes**<sup>7</sup> para acreditar y subsumir la existencia de una vulneración en el ejercicio libre de actividades sindicales del demandante, a fin de enmarcarse como despido nulo previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

---

<sup>6</sup> Fojas veintinueve a treinta y dos.

<sup>7</sup> **Artículo 23.- Carga de la prueba**

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15627-2019**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Décimo Primero.** En atención a lo expuesto, se concluye que las instancias de mérito no han infringido por inaplicación el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por consiguiente, la causal denunciada resulta **infundada**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Abraham Collavino Jiménez**, mediante escrito presentado el veinticuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a ciento noventa y siete, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de fecha ocho de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro; y, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**LÉVANO VERGARA**

**CARLOS CASAS**

*JCCS/CPA*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú Fecha: 4/09/2022 08:03:39 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú Fecha: 2/09/2022 14:41:28 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: LEVANO VERGARA Luis Alejandro FAU 20159981216 soft Fecha: 2/09/2022 18:55:35 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú Fecha: 2/09/2022 9:28:43 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES Jessica Liliana FAU 20159981216 soft Fecha: 07/09/2022 13:31:45 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

**Sumilla:** Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte, el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable.

**Lima, diecisiete de agosto de dos mil veintidós**

**VISTA;** la causa número veintisiete mil setecientos cuarenta y cuatro, guion dos mil diecinueve, **LIMA**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos sesenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos veintinueve, **que confirmó la Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta a ciento ochenta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, **David Ricardo Vidal Vicencio**, sobre **Nulidad de despido**.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha diecisiete de febrero de dos mil veintidós, que corre de fojas ochenta y cuatro a ochenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal de:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

*Infracción normativa por Interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

**1.1.- Pretensión:** Se aprecia de la **demanda que corre de fojas ochenta y uno a noventa y cuatro**, que el demandante pretende la nulidad de su despido por las causales previstas en los literales a) y c) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, la reposición al centro de labores y puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta su reposición, más costas y costos del proceso.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El **Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante **sentencia de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta a ciento ochenta y tres**, declaró **Fundada** La demanda, ordenando la reposición del demandante, señalando que se ha llegado a determinar como un indicio razonable del despido del demandante se produjo por participar en actividades sindicales e instaurar un proceso judicial contra la demandada; estos indicios acreditan el hecho lesivo del despido, es la demandada quien tiene que demostrar que este hecho lesivo se sustente en elementos objetivos, razonables y proporcionales.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** La Sétima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, emite la **sentencia de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos veintinueve, confirmando** la sentencia apelada, al precisar que la verdadera causa del despido del demandante fue por su participación en actividades sindicales y en un proceso contra el empleador, los que además determinan el nexo causal que existe entre los actos y el proceso judicial antes mencionados y el despido del demandante; lo que significa que la demandada ha despedido al demandante por represalia.

**Infracción normativa**

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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.

***De la interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

**Tercero:** La normativa cuestionada en casación establece lo siguiente:

*“Artículo 29º.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- 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; ”.*

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

**Cuarto:** El tema en controversia está relacionado a determinar si el despido es nulo por la participación sindical del demandante como Secretario de Relaciones Exteriores del Sindicato de la empresa demandada, y por haber interpuesto demanda laboral sobre reintegro de remuneraciones tramitada ante el Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lima, Expediente N.º 1930 -2017; o si por el contrario, el despido es consecuencia del incumplimiento de obligaciones al trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe, resistencia a las órdenes y/o la inobservancia Reglamento Interno de Trabajo, previstas en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Respecto a la Libertad Sindical**

**Quinto:** La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona, en jurisprudencia nacional y en instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución número 217, aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa número 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, que en su artículo 23º establece:

*“Artículo 23.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

**El Tribunal Constitucional define la libertad sindical en los términos siguientes:**

*“26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (STC N° 008-2005-PI/TC, fundamento 26)”*

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

**Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional**

**Sexto:** La Constitución Política de 1993, en su inciso 1), artículo 28º, establece que el Estado:

*“1. Garantiza la libertad sindical”.*

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, específicamente en el precitado artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”.*

**La falta grave laboral**

**Séptimo:** Al mismo tiempo resulta pertinente definir la falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas<sup>1</sup>.

Si bien la falta grave imputada al trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

**Medios probatorios de la nulidad de despido**

---

<sup>1</sup> Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el derecho laboral Peruano”, Jurista Editores, Tercera Edición, p. 193

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

**Octavo:** La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, que otorga tutela restitutoria al trabajador, origina que la carga probatoria a efectos de acceder a esta tutela sea de difícil ejercicio o consecución, por lo que, la jurisprudencia ha señalado la necesidad de medir dicha carga mediante el empleo de la prueba indiciaria.

Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido como precedente vinculante en la Casación Laboral número 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, respecto al despido nulo por agravio a la libertad sindical, el siguiente criterio:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución del caso concreto**

**Noveno:** Respecto a la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

El Colegiado Superior determinó que si bien la demandada imputó como causal del cese del demandante la falta grave del trabajador por el incumplimiento de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, no logró acreditar que dicha falta sea válida, desde que las pruebas para sustentar el despido no resultan suficientes ni contundentes para estimar la imputación.

**Décimo:** Al respecto, se debe tener en cuenta que la emplazada mediante carta de imputación de cargos obrante de fojas seis a once, señala que con fecha dos de agosto de dos mil diecisiete en el Turno II siendo las 16.16, al demandante se le encontró laborando en la planta PUM (Planta de usos múltiples), zona del Reactor N.º 2 a sabiendas que el botón que acciona la alarma que controla la temperatura del Reactor N.º 2, no se encontraba operativo, es decir, no sonaba, situación observada por el Jefe de Turno Nolasco Tarrillo al revisar el área de trabajo encuentra el nivel de temperatura del citado reactor en 93.2 grados centígrados, sin que se active la alarma incorporada para prevenir accidentes.

Ello en circunstancias en que el botón pulsador si bien se encontraba con su protector de silicona, debajo del pulsador se encontraba bloqueado por un mondadientes que impedía que la alarma sonara pese a la subida de la temperatura; de ello se puede inferir que la falta imputada al trabajador es a consecuencia de la negligencia en sus labores al no evaluar y reportar las condiciones de funcionamiento anormal en la temperatura de la maquina Reactor N.º 2 con el potencial peligro de un accidente grave de trabajo que involucrara a su persona, demás trabajadores y la planta de producción en general, lo que se condice con las pruebas aportadas al proceso, dado que estos hechos no pueden ser soslayados a efectos de determinar la conducta gravosa desarrollada por el trabajador.

**Décimo Primero:** Ahora bien, el demandante ha sostenido que su despido es un acto de represalia, porque la empresa tomó conocimiento de su designación como Secretario de Relaciones Exteriores del Sindicato de Trabajadores Textiles y Químicos de Aris Industrial Sociedad Anónima, por el periodo que comprende desde el uno de enero de enero de dos mil diecisiete al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, a fin de realizar actividades sindicales; sin embargo, de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

acuerdo a lo descrito en el considerando precedente, ha quedado determinado que el despido del demandante fue válido y obedeció a una falta grave, tal es así, que su elección como Secretario de Relaciones Exteriores no significa un blindaje absoluto que impida que se pueda aplicar las sanciones respectivas por las faltas cometidas a un dirigente sindical, pues, de lo contrario se estaría limitando irrazonablemente las facultades sancionadoras que corresponden a todo empleador.

**Décimo Segundo:** En ese contexto, el demandante pretende hacer valer el despido como uno prohibido o ilícito; sin embargo, en el proceso ha quedado probado que al demandante se le ha imputado una falta grave respecto de un hecho que encierra gravedad por estar vinculado a la seguridad en el trabajo, lo que generó su despido por una causa establecida en la Ley; pues conforme se ha señalado el demandante cometió falta grave por el incumplimiento de sus labores que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

**Décimo Tercero:** Así las cosas, no se ha acreditado que el despido del demandante haya sido a consecuencia de haber desarrollado actividades sindicales, ya que su proceder calificó como falta grave establecida en la norma; por lo que, al haber demostrado la demandada la causa justa imputable para el despido, se concluye que tal acto no ha sido nulo ni basado en un motivo prohibido, conforme ha quedado establecido en autos.

**Décimo Cuarto:** En ese sentido, se verifica la infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues, de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado fue por causa justa contemplada en la Ley; razones por la que corresponde declarar **fundada** la causal invocada.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

**Décimo Quinto: Respecto a la interpretación errónea del inciso c) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.**

El demandante considera que su despido es un acto de represalia de la empresa por el proceso judicial de reintegros remunerativos, admitido por el Tercer Juzgado de Paz Letrado el dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, habiéndose realizado la audiencia de conciliación un día antes de notificada la carta de preaviso de despido de fecha ocho de agosto de dos mil diecisiete y por haber suscrito diversos reclamos de trabajadores en su calidad de dirigente sindical.

**Décimo Sexto:** Al respecto, resulta importante tener en cuenta cronológicamente, el tiempo en que se habría realizado dichos reclamos y proceso judicial, a fin de verificar si existe nexo de causalidad entre los mismos y el acto del despido.

Evaluando los actuados, se advierte que el único documento judicial que presenta el demandante es el admisorio de la demanda interpuesta por el demandante contra la empresa demandada por ante el Tercer Juzgado de Paz Letrado emitido con fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete; es decir, es una resolución emitida cinco meses antes de producido el cese del demandante ocurrido el dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, por lo que no existe nexo causal de proximidad temporal de este hecho con el acto de despido, ni de causalidad sustantiva, porque el proceso judicial que se viene ventilando no versa sobre una pretensión que tenga relación con el mantenimiento de la relación laboral con el demandante, por lo que no se advierte que un pedido de reintegro remunerativo sea una razón suficiente para amparar los argumentos del demandante respecto a que su despido fue por haber participado en un proceso contra el empleador.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Esta situación de falta de vinculación directa se repite con las diversas cartas dirigidas a la parte empleadora de fechas ocho de febrero de dos mil diecisiete, treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis, entre otras, en que el demandante suscribe acompañado de toda la dirigencia sindical, pues las mismas se han realizado con una antigüedad de seis a siete meses antes al cese del demandante y no reflejan nexo de causalidad entre su contenido y el cese del demandante ocurrido en circunstancias de comisión de falta grave por el trabajador demandante.

**Décimo Séptimo.** En consecuencia, se verifica la infracción normativa por interpretación errónea del inciso c) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues, de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado fue por causa justa contemplada en la Ley; por esta razón corresponde declarar **fundada** la causal invocada.

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

**DECISIÓN**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el diecinueve de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos sesenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos veintinueve; **y actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta a ciento ochenta y tres, **que declaró fundada la demanda, reformándola la declararon INFUNDADA; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27744-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, **David Ricardo Vidal Vicencio**, sobre **Nulidad de despido**; y los devolvieron.

**S.S.**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**LÉVANO VERGARA**

**CARLOS CASAS**

*mqt/kabp*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
Vocal Supremo: AREVALO IVELA  
JAVIER /Servicio Digital - Poder  
Judicial del Perú  
Fecha: 7/09/2022 09:48:51, Razón:  
RESOLUCIÓN  
JUDICIAL D. Judicial: CORTE  
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
Vocal Supremo: PINARES SILVA  
DE TORRE MIRIAM HELLY  
/Servicio Digital - Poder Judicial del  
Perú  
Fecha: 7/09/2022 13:29:33, Razón:  
RESOLUCIÓN  
JUDICIAL D. Judicial: CORTE  
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
Vocal Supremo: ATO ALVARADO  
Martín Eduardo FAU 20159981216  
soft  
Fecha: 08/09/2022 12:35:11, Razón:  
RESOLUCIÓN  
JUDICIAL D. Judicial: CORTE  
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
Vocal Supremo: CARLOS CASAS  
ELISA VILMA /Servicio Digital -  
Poder Judicial del Perú  
Fecha: 9/09/2022 09:58:45, Razón:  
RESOLUCIÓN  
JUDICIAL D. Judicial: CORTE  
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,  
Secretario De Sala -  
Suprema: GOMEZ VINDES Jessica  
Liliana FAU 20159981216 soft  
Fecha: 29/09/2022 11:18:19, Razón:  
RESOLUCIÓN  
JUDICIAL D. Judicial: CORTE  
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

*Sumilla. Para efectos de que se configure la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) 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, se requiere que se acredite que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente un reclamo.*

Lima, tres de agosto de dos mil veintidós

**VISTA;** la causa número veintinueve mil quinientos cincuenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Marcos Antonio Chávez Reyes**, mediante escrito presentado el treinta de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y siete) contra la **sentencia de vista** de fecha once de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres) que **revocó** el extremo correspondiente a la nulidad del despido, confirmando lo demás que contiene la **sentencia apelada** de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho (fojas cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintidós) que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido con las codemandadas, **Municipalidad Metropolitana de Lima y Empresa Municipal Inmobiliaria De Lima Sociedad Anónima - Emilima Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintitrés de febrero de dos mil veintidós, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres, del cuaderno de casación, por la causal de:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- i) **Infracción normativa de los incisos b) y c) 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.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso:**

**a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda interpuesta el veinte de marzo de dos mil catorce (fojas setenta y ocho a noventa y tres) el actor solicita que se declare la existencia de una relación laboral indeterminada, por desnaturalización de contratos de locación de servicios, suscritos entre las partes por el periodo del tres de noviembre de dos mil cuatro; así como también se declare nulo su despido; y a consecuencia de ello, se ordene su reposición a su centro laboral en el puesto que venía desempeñando y/o en uno similar con el mismo sueldo, bajo la modalidad de contrato laboral a plazo indeterminado, así como también se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, como consecuencia de su despido, hasta la su reposición efectiva, y su incorporación en la planilla de pago del Decreto Legislativo 728, y de percibir todos los beneficios económicos y no económicos del Régimen Laboral Privado, más intereses legales costos y costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La jueza del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho (fojas cuatrocientos diecisiete a cuatrocientos veintidós), declaró fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar formulada por la codemandada Municipalidad Metropolitana de Lima; en consecuencia, se absuelve de la instancia a la misma. Declara también fundada en parte la excepción de cosa juzgada formulada por la codemandada Emilima S.A., respecto a los extremos de reconocimiento de vínculo laboral indeterminado e inscripción en planillas desde el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

tres de noviembre de dos mil cuatro. Así como fundada la demanda sobre reposición por nulidad de despido; en consecuencia, se declara que el demandante fue pasible de un despido nulo, en consecuencia se dispone su reposición como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel y categoría, que no implique una reducción de la remuneración percibida con anterioridad al despido. Asimismo, se ordena que la demandada pague al actor las remuneraciones devengadas conforme lo establece el artículo 40 del Decreto Supremo número 003-97-TR, más los intereses legales correspondientes. Se ordena también a la emplazada al pago de las costas y costos procesales.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Permanente Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha once de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres), revocó la sentencia que resolvió declarar fundada la demanda en el extremo de la nulidad de despido reformándola la declararon infundada. se ordena a la empresa emplazada el pago de costas y costos procesales reformándola se declara infundado.

Así también confirmó la sentencia en el extremo que resolvió declarar fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar formulada por la codemandada Municipalidad Metropolitana de Lima; en consecuencia, se absuelve de la instancia a la misma. Declarando fundada en parte la excepción de cosa juzgada formulada por la codemandada Emilima S.A., respecto a los extremos de reconocimiento de vínculo laboral indeterminado e inscripción en planillas desde el tres de noviembre de dos mil cuatro.

**Segundo: Infracción normativa**

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal denunciada está referida a la **Infracción normativa de los incisos b) y c) 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.**

El artículo de la norma en mención, prescribe:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

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; (...)

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado o no la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en los incisos b) y c) 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, en concordancia con lo previsto en el Decreto Supremo número 001-96-TR.

**Quinto: Alcances del derecho al trabajo**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos:

El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa<sup>1</sup>.

Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala: *"el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral"*<sup>2</sup>.

**Sexto: Respetto al despido**

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa 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"*<sup>3</sup>.

Por su parte, Pla Rodríguez señala: *"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"*<sup>4</sup>.

Asimismo, Elmer Arce indica:

---

<sup>1</sup> Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier. *"Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica"*. En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, p. 12.

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

<sup>4</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley <sup>5</sup>

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son:

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, en cuanto a su eficacia depende de 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 contrato.<sup>6</sup>

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

**Séptimo: Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique,

---

<sup>5</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. *“Derecho individual del trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

<sup>6</sup> Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.<sup>7</sup>

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados 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, entre los cuales, se encuentra el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: *"(...) represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida"*, según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira<sup>8</sup>.

**Octavo: Precisiones sobre la protección a libertad sindical, en atención el inciso b) 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**

Este tipo de protección, protege al candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. Siguiendo esa línea, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de la sindicación garantizando la libertad sindical.

---

<sup>7</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

<sup>8</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. "Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: Derechos fundamentales y contrato de trabajo. Granada: Editorial Comares, 1998,p. 172.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente número 5474-2006-PA, señala sobre la libertad sindical, lo siguiente:

La libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 03311-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7).

4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28.º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo.

Es de precisar que la protección del derecho a la libertad sindical, no es un derecho absoluto, pues, la protección se encuentra limitada a un tiempo, es así, que solo cabe invocar la nulidad de despido de los candidatos o representantes de los trabajadores, si es que la separación se produce dentro de los treinta días anteriores o posteriores a la realización del respectivo proceso electoral, mientras que respecto de los representantes de los trabajadores la garantía de la nulidad de despido, se extiende únicamente hasta noventa días después de haber cesado su cargo, de conformidad con el artículo 47 del Reglamento de la Ley Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR. En ambos casos la protección solo alcanza respecto de quienes gozan de la protección del fuero sindical<sup>9</sup>.

Respecto al fuero sindical, corresponde expresar que esta Sala Suprema mediante Casación número 5481-2015-LIMA NORTE de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince, dispuso como doctrina jurisprudencial, los principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial de los alcances del Fuero Sindical, señalando:

---

<sup>9</sup> FERRO DELGADO, Victor. "El despido arbitrario y el despido nulo". En: Themis, Revista de Derecho N° 34, 1996, p. 53.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

(...); esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del fuero sindical la concepción de fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical.

**Noveno: Protección ante reclamos contra el empleador**

Respecto al supuesto establecido en el inciso c) 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, protege a los trabajadores para presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave, contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la norma acotada<sup>10</sup>.

Es de precisar que la queja o participar en un proceso, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente, de acuerdo a lo señalado por esta Sala Suprema en la Casación número 2066-2014-LIMA.

Para que se configure la nulidad despido, previsto en el inciso c) 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, no solo basta con alegar que el despido fue promovido como consecuencia de quejas o

---

<sup>10</sup> 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:*  
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;*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

reclamos antes las autoridades competentes contra el empleador, sino que debe acreditarse el nexos causal, es decir, que la separación ese precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos a sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR. En consecuencia, resulta importante que se evidencie la represalia incurrida por el empleador, que implica la trasgresión a la tutela jurisdiccional.

Siendo así, el segundo párrafo del artículo 47 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, establece que la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento, se debe tener en cuenta que dicho supuesto opera cuando se acredite lo dispuesto en el párrafo precedente, esto es, la represalia del empleador, para que se configure la nulidad de despido.

**Decimo: Interpretación del inciso c) 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**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, establece que la interpretación que debe recibir el inciso c) 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, es la siguiente:

El supuesto de nulidad de despido, tipificado en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el despido evidencia como motivo, la existencia de una queja o participación del trabajador en un proceso judicial o administrativo, siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral y que se encuentre acreditado que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, esto es, una represalia que implica la vulneración de la tutela jurisdiccional.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

No constituye causal de nulidad de despido el cese de un dirigente sindical que haya incurrido en la comisión de falta grave.

**Décimo primero: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido**

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>11</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>12</sup>.

Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas 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.

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador no solamente se circunscribe en pruebas típicas o atípicas, sino también en indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

---

<sup>11</sup> ABEL LLUCH, Xavier. *"Derecho Probatorio"*. España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

<sup>12</sup> ROSEMBERG. *"La carga de la prueba"*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que:

El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido <sup>13</sup>.

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200 del Código Procesal Civil<sup>14</sup>, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Décimo segundo: Solución al caso concreto**

La parte recurrente señala que se ha configurado la nulidad de despido, entre otras, por la causal tipificada en el inciso b) 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, pues, el actor no ha señalado que ser elegido como delegado del sindicato fue la causal principal del despido, sino que fue una suma de eventos que la sala no ha valorado, ya que dentro de los hechos concretos existe una causa efecto y esta es la siguiente, la causa de ser delegado del sindicato por el periodo comprendido desde el quince de marzo de dos mil trece al catorce de marzo de dos mil quince y el efecto que se materializó con el despido, se produjo el treinta de enero de dos mil catorce. De ahí que claramente se puede verificar que la Sala Superior incurre en

---

<sup>13</sup> Monereo Pérez, José Luis, "La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

<sup>14</sup> Texto Original del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable por razón de temporalidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

error al señalar que el tiempo desde que fue elegido el actor como delegado del sindicato a la fecha del despido es larga al haber transcurrido nueve (9) meses.

De lo señalado por la parte recurrente, este Supremo Tribunal observa del Acta de Asamblea de Constitución del Sindicato Unitario de la Empresa Inmobiliaria de Lima Metropolitana-SUTEIL de fecha quince de marzo de dos mil trece (fojas trece a veintidós), que el actor es designado como delegado ante la FENAOMP; asimismo aprecia la comunicación de fecha once de abril de dos mil trece que cursa el Sindicato Unitario de la Empresa Inmobiliaria de Lima Metropolitana-SUTEIL a la demandada Emilima S.A. (fojas trece a veintidós); y que el cese del actor se produjo el treinta de enero de dos mil catorce, existiendo en este periodo de tiempo nueve (9) meses. A partir de lo que el Colegiado Superior concluyó válidamente que existe un lapso de tiempo distante entre la afiliación del mencionado sindicato y el cese del actor.

**Décimo tercero:** Así también la parte recurrente señala que se ha configurado la nulidad de despido, entre otras, por la causal tipificada en el inciso c) 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, pues a los cinco meses de haber presentado la demanda y a los trece días de haberse llevado a cabo la audiencia de conciliación el actor fue despedido, señalando que la Sala Superior resolvió de una forma errada generándole al actor agravios tanto morales como económicos.

**Décimo cuarto:** De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes:

- a) Mediante instrumentales, corre la Orden de Inspección número 4052-2012-MTPE/1/20.4 (fojas cuarenta y cinco a sesenta) de fecha dieciséis de mayo de dos mil doce.
- b) Asimismo, se aprecia la interposición de una demanda ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, mediante el expediente número

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

17952-2013, en la cual solicitó el actor solicitó la declaración de la existencia de una relación laboral permanente y pago de beneficios económicos, lo cual se corrobora con la cedula de notificación del auto admisorio de la referida demanda de fecha siete de agosto de dos mil trece (fojas treinta y nueve), así como con el auto admisorio de fecha veinticinco de julio de dos mil trece (fojas cuarenta a cuarenta y dos).

**Décimo quinto:** De lo antes señalado, se verifica que el demandante a la fecha de cese, ocurrido el treinta de enero de dos mil catorce, no estaba bajo la protección del fuero sindical. Asimismo, los reclamos o quejas señalados no se han producido en un plazo cercano al hecho lesivo que genere convicción que el móvil por el cual se quiebre el vínculo laboral sea la represalia por el reclamo y/o queja formulada por el actor, tanto en el ámbito administrativo como en el judicial.

**Décimo sexto:** En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que no existe el nexo causal entre el supuesto alegado por el demandante y el despido. En consecuencia, al no existir los medios probatorios suficientes que sustenten las causales tipificadas en los incisos b) y c) 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, se determina que no se ha configurado la nulidad de despido.

**Décimo séptimo:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado normativamente los incisos b) y c) 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; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 29555-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Marcos Antonio Chávez Reyes**, mediante escrito presentado el treinta de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y siete); **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha once de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos treinta y siete a cuatrocientos cuarenta y tres); y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido con las demandadas, **Municipalidad Metropolitana de Lima y Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Sociedad Anónima - Emilima Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*MRBH/DABL*



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: AREVALO VELA JAVIER / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 10/03/2022 09:13:49 / Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 08/03/2022 10:28:17 / Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 7/03/2022 16:45:17 / Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 7/03/2022 16:03:15 / Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE / SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Vocal Supremo: GÓMEZ VINCES JESSICA LILIANA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú / Fecha: 10/03/2022 14:54:30 / Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Lima, uno de marzo de dos mil veintidós**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Modas Diversas del Perú Sociedad Anónima Cerrada**, con fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos ochenta y nueve a seiscientos diez del principal, contra la **Sentencia de Vista** de fecha trece de setiembre de dos mil diecinueve, que aparece de fojas quinientos setenta y nueve a quinientos ochenta y cuatro (vuelta), que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve, que aparece de fojas quinientos catorce a quinientos diecinueve, que declaró **fundada en parte la demanda**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; así como demostrar la incidencia directa de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** Se aprecia de la demanda interpuesta el catorce de julio de dos mil diecisiete, que aparece de fojas ciento cincuenta y seis a ciento setenta y siete, subsanada de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa y uno, que la organización sindical en representación de las asociadas Juliana Esmeralda Alarcón Pérez, Betty Alva Salcedo, Lucia Pisco Ceopa y Elvira Venturo Dionicio solicito se reponga a sus afiliadas por el despido nulo previsto en la causal a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el pago de remuneraciones devengadas y CTS, mas intereses legales laborales y bancarios, el pago de la indemnización por daño moral; subordinadamente, se ordene la reposición por despido fraudulento.

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la recurrente no consintió la sentencia adversa de primera instancia, pues la impugnó, conforme se verifica del escrito de apelación fecha treinta de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos veinticuatro a quinientos treinta y cuatro, por lo que esta exigencia lo cumple.

**Sexto.** La recurrente denuncia como causales de su recurso de casación:

- a) **Infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;** señala que en su recurso de apelación ha denunciado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

como agravio que de ningún modo existe despido nulo por actividad sindical.

- b) Infracción normativa del numeral 4) del artículo 122° y del artículo 370° del Código Procesal Civil;** sostiene que la Sala no se ha pronunciado sobre la no concurrencia de las causales para la configuración del despido nulo.
- c) Infracción normativa de los incisos a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;** manifiesta que en la Sentencia de Vista no se ha aplicado las normas denunciadas, pues el proceso versa sobre un despido justificado por las faltas graves cometidas por las ex trabajadoras.
- d) Infracción normativa del inciso a) del artículo 29° y del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR;** indica que en la sentencia emitida se ha considerado que existe un despido nulo.
- e) Infracción normativa de los artículos 23.1 y 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo;** señala que no se ha meritado ni valorado los medios probatorios que acreditarían las faltas graves de las demandantes.

**Séptimo.** Resulta pertinente citar el contenido de los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los cuales se

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

considera como requisitos de procedencia del recurso de casación los siguientes:

*«2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.*

*3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada».*

**Octavo.** Emitiendo pronunciamiento respecto a las causales previstas en los **literales a), b) y e)**, debemos decir que de la fundamentación expuesta se advierte que la recurrente no ha señalado cuales son los vicios incurridos por la instancia de mérito, de tal magnitud, que acarrearían la nulidad de la recurrida.

Por el contrario, sus argumentos buscan denunciar una supuesta falta de valoración de los medios probatorios por el Colegiado Superior que acreditarían la comisión de faltas graves por parte de las demandantes y la validez de su desvinculación, aspecto que ha quedado determinado por las instancias de mérito.

En tal sentido, como ha sostenido esta Corte Suprema en reiteradas ocasiones, vía recurso de casación no es posible volver a revisar los hechos establecidos en el proceso, ni valorar nuevamente los medios probatorios actuados, ya que tal pretensión vulneraría la naturaleza y fines del recurso de extraordinario de casación.

En consecuencia, las causales materia de calificación resultan **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno.** Respecto a las causales comprendidas en los literales c) y d), debemos señalar que la recurrente cumple con señalar las normas que a su criterio habrían sido infringidas por la instancia superior al momento de emitir la Sentencia de Vista.

Sin embargo, de la fundamentación expuesta se advierte un claro propósito que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de los hechos y pruebas analizadas en las instancias de mérito, respecto a la inexistencia de la nulidad de despido demandado, situación que ha quedado debidamente esclarecido por las instancias de grado; y conforme se ha señalado precedentemente, no es objeto de control casatorio los hechos y las pruebas, por lo que resultan **improcedentes**.

**Décimo.** En cuanto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cabe anotar que al haberse declarado improcedentes las causales denunciadas, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre este requisito de procedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Modas Diversas del Perú Sociedad Anónima Cerrada**, con fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos ochenta y nueve a seiscientos diez del principal; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30224 -  
2019**

**LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú en representación de las asociadas Juliana Esmeralda Alarcón Pérez, Betty Alva Salcedo, Lucia Pisco Ceopa y Elvira Venturo Dionicio; sobre nulidad de despido y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.**

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*DES/FLCP*

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

**CASACION LABORAL N° 32422 - 2019  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Lima, cinco de abril de dos mil veintidós**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ricardo Juan Vallejos Blancas**, con fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos ochenta y dos a cuatrocientos uno del principal, contra la **Sentencia de Vista** de fecha trece de setiembre de dos mil diecinueve, que aparece de fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y nueve, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha diez de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y siete, que declaró **infundada la demanda**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero.** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru / Fecha: 16/04/2022 09:05:25, Razon: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru / Fecha: 18/04/2022 12:15:56, Razon: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: LEVANO VERGARA Luis Alejandro FAU 20159981216 soft / Fecha: 13/04/2022 17:09:06, Razon: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS CASAS ELISA VILMA / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru / Fecha: 13/04/2022 18:40:27, Razon: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA / Servicio Digital - Poder Judicial del Peru / Fecha: 21/04/2022 14:05:45, Razon: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 32422 – 2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO – NLPT**

casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto.** Se aprecia de la demanda interpuesta el catorce de noviembre de dos mil dieciséis, que aparece de fojas cincuenta y tres a ochenta, subsanada en fojas noventa y uno, que el demandante solicitó determinar si ha sido objeto de un despido por causa justa prevista en la ley o fue víctima de un despido nulo por las causales de discriminación al cesar por una causal no contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo y por ser un trabajador sindicalizado, más el pago de las costas y costos del proceso.

**Quinto.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el recurrente no consintió la sentencia adversa de primera instancia, pues la impugnó, conforme se verifica del escrito de apelación de fecha veinticinco de abril de dos mil diecinueve, que obra de fojas trescientos treinta y ocho a trescientos cincuenta y cuatro, por lo que esta exigencia se cumple.

**Sexto.** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso de casación las siguientes:

- a) **Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**; señala que ha sido despedido por pertenecer al Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú, evidenciándose la discriminación hacia su persona.
- b) **Infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 32422 – 2019  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

el Decreto Supremo N° 003-97-TR; sostiene que se le despidió por contar con más de cincuenta años de edad.

- c) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR**; menciona que esta parte señaló que respecto al cobro irregular de la compensación por tiempo de servicio, la demandada no cumplió con el principio de inmediatez, al pasar más de un año desde el conocimiento de los hechos,

**Séptimo.** Resulta pertinente citar el contenido de los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los cuales se considera como requisitos de procedencia del recurso de casación los siguientes:

*«2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.*

*3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada».*

**Octavo.** Emitiendo pronunciamiento respecto a las causales previstas en los literales **a)**, **b)** y **c)**, debemos señalar que el recurrente cumple con señalar las normas que a su criterio habrían sido infringidas por la instancia superior al momento de emitir la Sentencia de Vista.

Sin embargo, de la fundamentación expuesta se advierte un claro propósito que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de los hechos y pruebas analizadas en las instancias de mérito, respecto a la acreditación de las causales de nulidad de despido y la falta de inmediatez en la imposición de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 32422 – 2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO – NLPT**

falta laboral, aspectos que han quedado debidamente dilucidados por las dos instancias de grado.

En tal sentido, como ha sostenido esta Corte Suprema en reiteradas ocasiones, vía recurso de casación no es posible volver a revisar los hechos establecidos en el proceso, ni valorar nuevamente los medios probatorios actuados, ya que tal pretensión vulneraría la naturaleza y fines del recurso extraordinario de casación; en consecuencia, las causales materia de calificación resultan **improcedentes**.

**Noveno.** En cuanto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cabe anotar que al haberse declarado improcedentes las causales propuestas, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre este requisito de procedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ricardo Juan Vallejos Blancas**, con fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos ochenta y dos a cuatrocientos uno del principal; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, sobre **nulidad de despido**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 32422 - 2019  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**LÉVANO VERGARA**

**CARLOS CASAS**

*DES/FLCP*





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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Sumilla.** Para que se configure la nulidad de despido, por la causa tipificada en el inciso a) 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, es necesario que el trabajador demandante aporte indicios que contribuyan a la convicción de que el cese se ha producido por el hecho de la afiliación, es decir, con el propósito de afectación a la libertad sindical.

Lima, veinticuatro de agosto de dos mil veintidós

**VISTA;** la causa número treinta y tres mil novecientos siete, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, 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 el demandante, **Manuel Elmer Álvarez Ñiquén**, mediante escrito presentado el doce de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho), contra la **sentencia de vista** del veintidós de agosto de dos mil diecinueve (cuatrocientos cuarenta y uno a cuatrocientos cincuenta y nueve), que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha diecisiete de abril de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos ocho a cuatrocientos veintitrés), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO**

Por resolución de fecha diecisiete de marzo de dos mil veintidós (fojas cincuenta y tres a cincuenta y cinco) se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante por la causal de:

- i) **Infracción normativa del inciso a) 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.**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero. Antecedentes del caso**

**a) Pretensión:** Como se aprecia de la demanda de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho (fojas dos a veintiuno), el actor solicita que se declare nulo el despido efectuado a su persona y se ordene su reposición con el pago de sus remuneraciones devengadas por: i) Habérsele despedido de manera ilegal e injustificada sin haber cometido falta grave alguna; ii) Ordene su reposición al centro de labores y puesto de trabajo con el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta su efectiva reposición y el interés legal; iii) Deposito de su CTS desde la fecha de despido hasta su reposición efectiva e interés financiero; se imponga expresa condena de pago de costos y costas.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Décimo Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha diecisiete de abril de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos ocho a cuatrocientos veintitrés), declaró **infundada** la demanda; fundamentando su decisión en que está probado que el actor fue candidato a la organización sindical, prueba de ello es la constancia de inscripción automática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, donde al actor se le reconoce el cargo de Sub Secretario de Defensa, por tanto ejercía la representación de los trabajadores en las reuniones extraprocesos llevadas a cabo entre la organización sindical y la demandada, reuniones llevadas a cabo los días veintiuno de diciembre del dos mil diecisiete; cuatro, quince y veintiséis de enero, ocho y veintidós de febrero y dos de marzo de dos mil dieciocho, por tanto no se puede concluir que el cese fue a consecuencia directa de dichos actos protegidos por la norma.

**c) Sentencia de segunda instancia:** La Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del veintidós de agosto de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

diecinueve (cuatrocientos cuarenta y uno a cuatrocientos cincuenta y nueve), **confirmó** la sentencia apelada; fundamentando su decisión en que, si bien el actor tiene la condición de dirigente sindical, conforme se acredita con la constancia de inscripción automático de organización sindical; sin embargo, la afiliación a la organización sindical data del ocho de octubre del dos mil ocho, lo que ha aceptado la parte demandante, de igual modo, tres meses antes del cese acaecido el dos de marzo del dieciocho, es reconocido como Sub Secretario de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Aris Industrial según la constancia de inscripción automática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha veintisiete de diciembre del dos mil diecisiete, además de participar en las reuniones extra proceso ante la autoridad administrativa los días, veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete; cuatro, quince y veintiséis de enero de dos mil dieciocho; ocho y veintidós de febrero del dos mil dieciocho; y dos de marzo del dos mil dieciocho, en su calidad miembro de la organización sindical por lo que el cese no fue por causa directa de su afiliación al sindicato del que es miembro o por la participación en actividades sindicales, dado el reconocimiento del cargo sindical fue desempeñado con normalidad, no acreditándose impedimento alguno por parte de la demandada al concederle los permisos respectivos.

**Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. La infracción normativa comprende la interpretación errónea, la aplicación indebida y la inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero.** En relación a la primera infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

La disposición materia de denuncia regula lo siguiente: *Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)* (el subrayado es nuestro)

**Cuarto. Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa la desvinculación laboral en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales. Tal forma de protección permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que ese tipo de despido ha sido concebido como: (...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales<sup>1</sup>.

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos practicados por el empleador, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido cuando se presentan los supuestos tipificados 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, entre los cuales se encuentran el despido promovido por afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

**Quinto. Del derecho a la libertad sindical**

---

<sup>1</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, enero 2009, página 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú. De acuerdo al Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

Sobre el particular, en el artículo 1 del Convenio número 98 de la aludida Organización Internacional<sup>3</sup> se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, en relación con su empleo. Asimismo, la protección debe ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.

**Sexto. Solución al caso concreto**

De la carta notarial de despido de fecha uno de marzo de dos mil dieciocho (fojas cuarenta y seis a cincuenta y siete), se tiene que al actor se le imputó **falta grave** prevista en los incisos a) y c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, por lo hechos que a continuación se describe:

Con fecha **diecinueve de febrero de dos mil diecisiete** a usted se le encontró, en su lonchera porta alimentos, en circunstancias en que se efectuaba una rutina y regular revisión de seguridad, establecida en el RIT, un taper de material vidrio pírex con tapa de material plástico transparente con filo azul de propiedad de la señora Judith Bernal Ahuanari, (trabajadora de SSAYS SAC., empresa que presta servicio de limpieza a nuestra empresa ARIS INDUSTRIAL S.A.), quien previamente lo había reportado robado.

---

<sup>2</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

<sup>3</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

**Séptimo.** El inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR (cuya infracción normativa se denuncia) establece dos supuestos en los que se configuraría un despido nulo, la primera, por la afiliación del actor en un sindicato, y la segunda, por su participación en actividades sindicales.

**Octavo.** Ahora bien, conforme expresa el propio recurrente en el fundamento tercero de su escrito de casación (fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho), en su demanda nunca indicó que su despido haya sido por su “afiliación al sindicato” (primer supuesto descrito en el párrafo anterior), sino simplemente por su “participación en actividades sindicales” (segundo supuesto), agregando que la prueba de ello es el anexo 1-O de su demanda. Expresa además que ha sido Sub Secretario de Defensa del sindicato y ha participado en representación de los afiliados en la defensa del pliego de reclamos periodo dos mil diecisiete, precisando que esto se sustenta en el anexo 1-I de su demanda.

**Noveno.** Hasta aquí ha quedado delimitado el presente debate únicamente al análisis del segundo supuesto contemplado en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR, es decir, al despido nulo por la participación del actor en actividades sindicales.

**Décimo.** Respecto el Anexo 1-I de la demanda (fojas sesenta y tres a sesenta y nueve) se tiene que son actas de asistencia en reunión extraproceso, de fecha veintidós de febrero de dos mil dieciocho (foja sesenta y tres), catorce de febrero de dos mil dieciocho (foja sesenta y cuatro), veintiséis de enero de dos mil dieciocho (foja sesenta y cinco), quince de enero de dos mil dieciocho (foja sesenta y seis), cuatro de enero de dos mil dieciocho (foja sesenta y siete), veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete (foja sesenta y ocho) y once de diciembre de dos mil diecisiete (foja sesenta y nueve), todas expedidas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, donde se aprecia que efectivamente el demandante actúa en calidad de Secretario de Defensa del sindicato de trabajadores de Aris Industrial en dichas reuniones extraproceso con la empresa demandada.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Décimo primero.** En relación al Anexo 1-O de la demanda (fojas ciento treinta y nueve a ciento cincuenta y seis) se tiene los siguientes documentales:

- **Carta Notarial** de fecha treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, cursada por el Sindicato de Trabajadores de Aris Industrial a don Martín Maravi Falcon, Gerente General de Aris Industrial S.A. debidamente notificada el dos de febrero de dos mil dieciocho; dicho documento tiene por finalidad hacer llegar su queja y más enérgico rechazo a la conducta hostil que viene empleador el señor Heberth Leopoldo Rodríguez Pantigoso pues en horas de trabajo vendría incitando a sus afiliados para que renuncien al sindicato, específicamente a los señores, Santiago Ccapaccha Onton y Porfirio Llocya Sullon.
- **Carta Notarial**, de fecha cinco de febrero de dos mil dieciocho, cursada entre otros por el actor al Jefe de Recursos Humanos de Aris Industrial, comunicando que dos de sus directivos harán uso de la licencia sindical el día nueve de febrero de dos mil dieciocho.
- **Carta Notarial**, de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, cursada entre otros por el actor al Gerente General de Aris Industrial, comunicando que dos de sus directivos harán uso de la licencia sindical los días catorce y quince de diciembre de dos mil diecisiete.
- **Carta Notarial**, de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, cursada entre otros por el actor de autos al Jefe de Recursos Humanos de Aris Industrial S.A, a fin de que dé respuesta a la carta de fecha trece de noviembre de dos mil diecisiete, referida a la constante conducta hostil y de la deliberada práctica antisindical de parte de la patronal contra los dirigentes y afiliados al sindicato; y por venir negando las licencias sindicales solicitadas por la organización.
- **Carta Notarial**, de fecha dos de octubre de dos mil diecisiete, cursada por el Sindicato de Trabajadores de Aris Industrial al Gerente de Aris Industrial S.A. donde exponen que a un dirigente se le descontó un día de labores de sus remuneraciones pese haber haberse solicitado mediante carta notarial el uso de licencia sindical por un día.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

- **Carta Notarial**, de fecha veintiuno de agosto de dos mil diecisiete, cursada por el Sindicato de Trabajadores de Aris Industrial al Gerente de Producción de Aris Industrial S.A. a fin de expresarle su descontento por querer perjudicar a uno de sus afiliados con la invitación a renunciar cuando aún no está en edad para jubilarse.

**Décimo segundo.** De lo anterior se tiene entonces que los **hechos que propiciaron la falta** data del diecinueve de febrero de dos mil diecisiete; la **carta de pre despido** fue notificada al actor el veintidós de febrero de dos mil diecisiete (fojas veintiséis a cuarenta); y la **carta de despido** el uno de marzo de dos mil dieciocho (fojas cuarenta y seis a cincuenta y cinco). Siendo así, las documentales que refiere el actor en los anexos 1-I y 1-O, no generan convicción en el sentido que todas datan de fecha posterior a los hechos que motivaron la falta y de la fecha en que el actor tomó conocimiento del procedimiento disciplinario instaurado en su contra.

**Décimo tercero.** Abundando en lo anterior, con la documental contenida en el Anexo 1-I, por el contrario, se puede determinar que el cargo sindical ejercido por el actor fue desempeñado con normalidad, no acreditándose impedimento alguno por parte de la demandada al concederle los permisos para participar en las reuniones extraproceso ante la autoridad administrativa de trabajo, tal como refiere las instancias de mérito. Por otro lado, en relación a las documentales (cartas notariales) contenidas en el anexo 1-O, debe indicarse que son declaraciones unilaterales, las cuales no han podido ser constatadas con otros documentos que acrediten la veracidad de los asuntos que se expresan, lo cual resta eficacia probatoria.

**Décimo cuarto.** En ese sentido, está probado que el actor, tiempo después de haber tomado conocimiento del procedimiento disciplinario instaurado en su contra, fue candidato a la junta directiva de la organización sindical; prueba de ello es la Constancia de Inscripción Automática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete (folio sesenta y dos), donde se le reconoce al actor el cargo de Sub Secretario de Defensa hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho. Es decir, en la fecha de la comisión de los

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

hechos materia de falta no está demostrado que el actor haya participado en actividades sindicales y que por esa razón se le haya despedido.

**Décimo quinto.** En conclusión, si bien el despido data del uno de marzo de dos mil dieciocho cuando el actor ya ejercía el cargo de subsecretario de defensa del sindicato como ha quedado demostrado; los hechos que motivaron el despido imputado por la demandada y la fecha en que el actor tomó conocimiento del procedimiento disciplinario (carta de pre despido) son de fecha anterior; siendo que, además, en dicha data no se ha demostrado que el actor haya participado en actividades sindicales.

**Décimo sexto.** En ese sentido, se infiere que en el presente caso no se evidenciaría el nexo causal entre el despido y la participación en actividades sindicales del demandante, no advirtiéndose de ésta manera algún propósito de afectación a la libertad sindical; por lo tanto, no procede concluir la existencia de un despido nulo por la causal contenida en el inciso a) 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.

**Décimo séptimo.** Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso a) 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, 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:

Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Manuel Elmer Álvarez Ñiquén**, mediante escrito presentado el doce de septiembre de dos mil diecinueve (fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos sesenta y ocho); en consecuencia **NO CASARON la sentencia de vista** del veintidós de agosto de dos mil diecinueve (cuatrocientos cuarenta y uno a cuatrocientos cincuenta y nueve);

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33907-2019  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIOLABORAL - NLPT**

**ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso contra la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*JLBDC/BEMF*

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA** fue dejado oportunamente, conforme se desprende de la copia de la tabla de votación, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.

# Ejecutorias 2018

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

**Sumilla:** Si en la celebración de un contrato de trabajo por necesidad de mercado el empleador no ha acreditado la causa objetiva o esta ha sido mencionada de manera genérica, se debe entender que dicho contrato ha sido simulado y que se ha desnaturalizado en aplicación del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

**Lima, veintiséis de abril de dos mil diecinueve.-**

**VISTA;** la causa número mil diecisiete, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** del veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa a cuatrocientos uno, **que revocó la sentencia apelada** de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y dos, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, nulo el despido y la reposición laboral del actor, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más intereses legales, costas y costos del proceso;** en el proceso seguido por el demandante, **César Próspero Ygnacio Huayre**, sobre **nulidad de despido y otros.**

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, necesarios para su

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

**Segundo:** El artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, a saber: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y, **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores y, según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**Tercero:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Interpretación errónea del artículo 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***
- ii) Inaplicación del literal c) del artículo 16° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***
- iii) Interpretación errónea del literal a) 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.***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

**Cuarto:** En cuanto a las causales anotadas en los **acápites i) y iii)**, la parte impugnante fundamenta con claridad cuál sería la correcta interpretación de las disposiciones invocadas y cómo ello pudo incidir en el resultado del proceso, cumpliendo la exigencia prevista en el inciso b) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, por lo que en ese sentido las causales bajo examen devienen en **procedentes**.

**Quinto:** Respecto de la causal señalada en el **acápite ii)**, la parte recurrente no fundamenta con claridad por qué considera que debió aplicarse la norma invocada y cómo ello pudo incidir en el resultado del proceso, que es exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo la causal bajo examen en **improcedente**.

**Sexto: Antecedentes del caso**

**6.1. Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ochenta y cuatro a noventa y dos, el actor pretende su reposición laboral afirmando haber sido objeto de un despido nulo, lo que debe ocurrir en su ocupación habitual de Operador de Montacarga de Producción, Planta Rímac, en aplicación de los incisos a) y c) 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, con el pago de sus remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos por negociación colectiva; como pretensión subordinada, pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario.

**6.2. Sentencia de primera instancia:** El Vigésimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, **declaró infundada la demanda**, al considerar que se encuentra acreditada la causa objetiva consignada en los contratos suscritos entre las partes, en la medida que la demandada ha cumplido con la obligación de explicitar y acreditar el incremento de los volúmenes de ventas y que además no se ha superado el plazo previsto en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

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

**6.3. Sentencia de segunda instancia:** La Segunda Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintidós de junio de dos mil diecisiete, **revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada**, al considerar que la demandada se ha limitado a mencionar la causa objetiva de la contratación en forma genérica, por lo que en virtud al Principio de Primacía de la Realidad se considera la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, habiendo utilizado una modalidad contractual para simular la prestación de labores temporales, cuando eran de naturaleza permanente.

En cuanto al despido, sostiene que se encuentra acreditada la afiliación del actor en el Sindicato de Trabajadores de la accionada, y que al haber tomado conocimiento ésta de dicho suceso procedió a no renovar el contrato del demandante, el cual vencía el uno de agosto de dos mil diez, supuesto que permite configurar la nulidad de despido por causa de afiliación sindical prevista en el literal a) 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, motivo por el cual dispone la reincorporación laboral y el pago de remuneraciones devengadas, más intereses legales, costas y costos del proceso.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Séptimo:** De la revisión del recurso de casación -en específico de las causales declaradas procedentes- y de lo resuelto por las instancias de mérito, se tiene que el análisis debe circunscribirse a determinar si en el presente caso se interpretó de manera errónea el artículo 58° y el literal a) 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, para dilucidar si el actor tiene un vínculo contractual de naturaleza indeterminada con la demandada y si se ha producido el supuesto de nulidad de despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

**Octavo:** Las causales declaradas procedentes se encuentran referidas a la ***interpretación del artículo 58° y literal a) 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.***

Las disposiciones en mención regulan lo siguiente:

*“**Artículo 58°:-** El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.*

*En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.*

*“**Artículo 29°:-** Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”.*

**Naturaleza jurídica de la contratación laboral sujeta a modalidad**

**Noveno:** Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, mientras el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la regla general, que se justifica por la causa objetiva que la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

determina. Por consiguiente, mientras exista tal causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual, contenida en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Además, en el artículo 74°, segundo párrafo, del cuerpo legal citado se establece que: *“En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años”*. Por lo tanto, pueden emplearse distintas modalidades en general, siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.

**Décimo:** Respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional ha precisado que<sup>1</sup>:

*“(…) han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, pueden ser permanentes (artículo 53° de la LPCL)”*.

A partir de ello, se tiene que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

**El contrato modal por necesidades del mercado**

**Décimo Primero:** De acuerdo a lo previsto por el artículo 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, con

---

<sup>1</sup> STC N° 10777-2006-PA/TC, emitida el 07 de noviembre de 2007, fundamento 7.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Ello explica que en tal clase de contrato deba constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal y explique el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva.

De lo señalado se tiene a su vez que, de acuerdo a la propia disposición legal en examen, el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural, es decir extraordinario, y, en segundo término, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la **causa objetiva** que justifique dicha contratación, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo tal modalidad contractual laboral.

Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, ésta no posee las características enunciadas, se puede entender que dicho contrato ha sido simulado y por ende se encuentra desnaturalizado.

**Décimo Segundo:** Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido también que<sup>2</sup>:

*“(...). Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una*

---

<sup>2</sup> STC N° 01998-2013-PA/TC, emitida el 21 de noviembre de 2013, fundamentos 3.3.6 y 3.3.7

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

*variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado”.*

Asimismo, debe considerarse que el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, consignando en forma expresa su duración y las **causas objetivas** determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

En lo referente a la exigencia de consignar las causas objetivas y concretas que motiva la contratación sujeto a modalidad, se debe tener en cuenta que estas se justifican en razón al principio de causalidad que rigen estos contratos, de tal manera que se requiere anotar en los mismos las circunstancias en atención a las cuales se justifica su celebración.

**Solución al caso concreto**

**Décimo Tercero:** En el presente caso, de la lectura del contrato de trabajo por necesidades del mercado que corre en copia de fojas nueve a once, se advierte que la demandada ha invocado como causa objetiva de contratación, en la cláusula tercera, lo siguiente:

*“TERCERA: DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO*

*En los últimos años nuestro país viene atravesando una reforma estructural que ocasiona variaciones sustanciales en la demanda de los productos que producimos lo que nos obliga a contratar un mayor número de personal, para temporalmente cubrir dichas variaciones”.*

A partir de dicha declaración, tenemos que la demandada acusa el objeto del contrato a una “reforma estructural” del país, no de la empresa, supuesto que daría lugar a “variaciones sustanciales en la demanda”; sin embargo, no ha reparado que en la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

cláusula primera ha precisado que el objeto empresarial radica en la producción de aguas gasificadas, jarabeadas y no jarabeadas, así como de jugos y néctares, entre otros, esto es circunstancias no estrictamente vinculadas al presunto objeto de contratación bajo modalidad; asimismo, debe considerarse que pese a invocarse variaciones en el mercado, el cargo desempeñado por el actor responde a uno de “operador de montacargas”, supuesto que no se encuentra vinculado de manera directa y/o sustancial con las variaciones en el mercado, constituyendo por el contrario una labor permanente, a partir del entendido que la demandada cuenta con un área de producción.

Tal circunstancia, por lo demás, se ha visto reiterada con las diferentes renovaciones de contrato, como aparece de los instrumentos que corren de fojas doce a quince, así como con el contrato obrante de fojas dieciséis a diecisiete vuelta, con el que tampoco se acredita la causa objetiva que da origen a la contratación.

**Décimo Cuarto:** Del análisis del mencionado contrato y de sus renovaciones, se advierte que la contratación del actor bajo contratos por necesidades del mercado no obedeció a las exigencias del mercado o, más específicamente, a los presupuestos que para su celebración se establecen en el artículo 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

En consecuencia, al no haber cumplido la demandada con precisar la causa objetiva de la contratación del demandante conforme a ley, el contrato modal por necesidades del mercado suscritos entre las partes se encuentra desnaturalizado, en aplicación del literal d) del artículo 77° del referido Texto Único Ordenado, disposición según la cual: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: [...] d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”*, debiendo ser considerado entonces como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo cual origina que el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió en el presente caso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

**Décimo Quinto:** En mérito a lo expuesto, el Colegiado Superior no incurrió en interpretación errónea del artículo 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; debiendo declararse **infundada** la causal invocada.

**Respecto al literal a) 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**

**Décimo Sexto:** En relación a la disposición legal bajo examen, esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 12816-2015-Lima, de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido en doctrina jurisprudencial la interpretación que debe recibir tal disposición:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución al caso concreto**

**Décimo Séptimo:** En el caso concreto, se ha determinado la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, por lo que corresponde dilucidar si se ha incurrido en interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

De lo actuados aparece a fojas veintiséis la solicitud del diecisiete de julio de dos mil diez, a través de la cual el actor solicita su incorporación al Sindicato de Trabajadores de Corporación José R. Lindley Sociedad Anónima; asimismo, corre a fojas veintisiete la Carta del diecinueve de julio de dos mil diez, remitida el mismo día por el referido Sindicato al Gerente de Recursos Humanos de la demandada, poniendo en su conocimiento la afiliación del demandante, a fin que se efectúen los descuentos sindicales.

Asimismo, se encuentra acreditado con la Carta Notarial del veintiuno de julio de dos mil diez, obrante a fojas setenta y ocho, que la demandada dispuso el cese del actor, luego de dos días de haber tomado conocimiento de la afiliación de éste al Sindicato, situación fáctica que produce un claro indicio de cuál fue la motivación de la emplazada para no renovar el contrato de trabajo (la afiliación sindical), precisando su vencimiento el uno de agosto de dos mil diez.

De lo anotado, se tiene que el cese del demandante obedeció a su afiliación al Sindicato de Trabajadores de la emplazada, configurándose con ello la nulidad de su despido invocada en la demanda y determinada por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista, no encontrándose acreditada la causal de interpretación errónea, desde que analizado lo acontecido, según las pruebas actuadas en autos, se aprecia la existencia de un nexo causal entre los hechos invocados por el actor y el despido del cual fue objeto.

**Décimo Octavo:** En mérito a lo expuesto, el Colegiado Superior tampoco incurrió en interpretación errónea del literal a) 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, resultando **infundada** la causal invocada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1017-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-Ley N° 26636**

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo establecido además por el artículo 59° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo,

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos dieciséis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa a cuatrocientos uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **César Próspero Ygnacio Huayre**, sobre **nulidad de despido y otros**; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

**S.S.**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*AMHAT / AHC*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018  
CALLAO  
Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Sumilla:** Para que se configure la nulidad de despido, tipificada en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario acreditar que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de limitar el derecho a la afiliación sindical.

Lima, quince de setiembre de dos mil veinte

**VISTA**, la causa número nueve mil cuatro, guion dos mil dieciocho, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos ochenta y uno a cuatrocientos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha cinco de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a trescientos ocho, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Cesar Felix Hinostroza Barrientos**, sobre Reposición laboral y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha veintiséis de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento tres a ciento ocho del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa por aplicación indebida del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**

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

CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018  
CALLAO  
Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

*ii) Infracción normativa por aplicación indebida del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedente Judicial.**

- a) Pretensión:** Conforme es de verse del escrito de demanda presentado con fecha siete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y cuatro a doscientos doce, el accionante solicita, como pretensión principal la nulidad del despido por afiliación a un sindicato. Asimismo, como pretensión accesoria solicita la reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir, depósito de compensación por tiempo de servicios, intereses más costos. Además, como pretensión subordinada, pretende el despido fraudulento, solicitando ser repuesto como Jefe de Cobranza.
- b) Sentencia de primera instancia:** La jueza del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Callao, mediante sentencia de fecha cinco de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta y cinco a trescientos ocho, declaró fundada la demanda y nulo el despido del demandante al amparo del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, ordenando que la demandada cumpla con reponer al demandante en sus ocupaciones habituales y efectivas como Jefe de Cobranza o cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese y que la demandada pague las Remuneraciones dejadas de percibir así como los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios, desde la fecha del despido hasta su efectiva reposición, con los intereses legales y financieros correspondientes, careciendo de objeto emitir pronunciamiento con respecto a

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018  
CALLAO  
Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

la pretensión subordinada. La Jueza indicó entre sus argumentos que no existe controversia sobre la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes y que de lo actuado no se advierte que haya existido un nivel de confianza especial en el cargo desempeñado por el actor o que sus funciones hubieren estado vinculadas al personal de dirección y si bien las boletas de pago señalan como “de confianza” no se ha anexado ningún documento que explicita la naturaleza de las funciones realizadas, no existiendo documento que acredite que se le comunicó al accionante su condición como trabajador de confianza, más aún si la demandada le siguió al actor un procedimiento de despido acorde a un trabajador ordinario, evidenciando una clara incoherencia.

En cuanto a las faltas graves imputadas, si bien se imputan dos faltas graves, la retención indebida de los bienes del empleador y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, ambas están vinculadas a un mismo hecho, es decir, a no haber depositado en el día, el monto de S/200.00 nuevos soles que le entregó un cliente, lo que le habría generado intereses en contra; sin embargo, de lo actuado se advierte que la referida falta no se presentó.

Por otro lado, en cuanto a la nulidad de despido, se ha precisado que el actor informó a la demandada que se afilió al sindicato el veintidós de enero de dos mil dieciséis, habiendo procedido la empresa a iniciar el procedimiento de despido el quince de febrero de dos mil dieciséis, esto es, veintitrés días después de la afiliación del actor, razón por lo que resulta evidente que el despido obedeció a la afiliación del demandante al sindicato.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y cuatro, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, por similares argumentos que la *A quo*. Sin embargo, se efectuó la precisión en el sentido que, se estaba tomando en cuenta la manifestación dada por el demandante respecto

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

a las razones de porque no depositó el dinero en el día y que además se sancionó al trabajador responsable del depósito realizado fuera del plazo. Por tales razones se concluyó que la sanción impuesta al demandante no fue razonable, proporcional, ni legal; resultando incluso la sanción impuesta más gravosa que la supuesta falta cometida, determinándose por ello que la sanción impuesta al demandante constituyó un supuesto forzado para proceder a su despido, por lo que el actor fue víctima de despido nulo.

Asimismo, la Sala Laboral mencionó que la denominación del cargo puesta en la boleta de pago no determina en sí que al demandante le correspondiera la mencionada calificación, no siendo suficiente para poder concluir que se condice con la real naturaleza de las labores desarrolladas por el demandante, máxime si del Manual de Organizaciones no se pudo advertir que el cargo del actor perteneciera a la de un trabajador de confianza, confirmando también dicho extremo.

**Segundo: La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente, descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del

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

CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018

CALLAO

Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

**Tercero: Sobre la infracción normativa de carácter procesal**

En el caso concreto, se ha denunciado la ***Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

Dicha norma, prescribe lo siguiente:

*“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

*(...)*

*5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.*

**Cuarto:** El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC** , respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** Inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** Falta de motivación interna del razonamiento, **c)** Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** Motivación insuficiente, **e)** Motivación sustancialmente incongruente y **f)** Motivaciones cualificadas.

En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

**Quinto: Solución al caso concreto respecto del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

De la revisión de los actuados, no se advierte que el Colegiado Superior haya infraccionado el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula la debida motivación de resoluciones judiciales proceso, toda vez que en la sentencia de vista se expresan los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto de los extremos demandados, extremos que fueron objeto de impugnación por la parte recurrente habiéndose expuesto las razones suficientes, coherentes y que guardan conexión entre ellas, por ello, no es posible aducir una presunta infracción normativa respecto del dispositivo legal denunciado. Siendo así, la causal de orden procesal denunciada deviene en **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

**Sexto: Respecto de la infracción normativa de orden sustantivo**

Se ha denunciado la ***Infracción normativa por aplicación indebida del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR***, el cual establece lo siguiente:

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

CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018  
CALLAO  
Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”.*

**Sétimo: Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>1</sup>*

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales se encuentran el despido promovido por: afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

**Octavo: Del derecho a la libertad sindical**

<sup>1</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

De acuerdo al Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>2</sup>, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>3</sup> se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**Noveno: Medios probatorios de la nulidad de despido**

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que: *“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”*.

---

<sup>2</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

<sup>3</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Décimo: Solución al caso concreto**

Del contexto de lo actuado en la presente causa, es claro que la discusión no gira sobre la falta grave imputada al actor lo que según la demandada habría causado el despido, sino en el análisis respecto a la infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Con relación a la falta grave imputada, de los autos se advierte lo siguiente:

- Por carta notarial de preaviso de fecha quince de febrero de dos mil dieciséis, que corre de fojas siete a diez, la demandada le indicó al demandante que detectó irregularidades cometidas por él, señalándole que realizó la retención indebida de la suma de S/200.00 sin cumplir con depositar dicho dinero y que incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo.
- Ante ello el actor realizó su descargo, que corre de fojas trece a dieciséis.
- Mediante carta de despido de fecha veinticuatro de febrero de dos mil dieciséis, a fojas diecisiete, se despidió al actor por las faltas imputadas.
- Al respecto, las instancias de mérito determinaron que si bien el actor, recibió el monto de S/200.00 soles por parte de un cliente, él lo puso a disposición de la persona encargada de realizar el depósito. De tal forma, teniendo en cuenta que la falta de retención indebida se configura cuando esta ha sido en beneficio propio o de terceros y no habiéndose podido evidenciar que el actor hizo uso u aprovechamiento del dinero o que fuera en beneficio suyo, se ha concluyó que la falta imputada no se configuró, máxime si tampoco se acreditó la inobservancia al reglamento interno de trabajo.

**Décimo Primero:** Estando a lo previamente señalado resulta necesario precisar lo siguiente, respecto a la causal materia de análisis:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

- 11.1. El actor informó su afiliación al sindicato a la demandada el **veintidós de enero de dos mil dieciséis**, según se aprecia del documento de fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y dos.
- 11.2. La empresa demandada inició el procedimiento de despido el **quince de febrero de dos mil dieciséis**, es decir, veintitrés días después de la afiliación del actor.
- 11.3. De tal forma, considerando que el despido del actor fue el **veinticuatro de dos mil dieciséis**, según se aprecia de la carta notarial de despido, a fojas diecisiete, entre las fechas indicadas se observa que ha existido proximidad entre los hechos indicados. (los énfasis son nuestros).

**Décimo Segundo:** En tal virtud, este Supremo Tribunal concluye que es evidente la intención de la demandada de extinguir el vínculo laboral del actor atribuyéndole una falta grave inexistente, razón por lo que resulta evidente la posición del actor que fue despedido por su afiliación al sindicato, conforme lo han concluido las instancias de mérito.

**Décimo Tercero:** Estando a las consideraciones expuestas, tenemos que la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa por aplicación indebida del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, debe declararse **infundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

## **DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos ochenta y uno a cuatrocientos; en consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y cuatro, que **confirmó** la sentencia apelada

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 9004-2018**

**CALLAO**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

que declaró fundada la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante, **Cesar Felix Hinostroza Barrientos**, sobre Reposición laboral y otros; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*fsm/kabp*

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sumilla:** La tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, implica que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible; del mismo modo, la falta contenida en el inciso d) del referido artículo, implica una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: "la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja", en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí.

**Lima, once de julio de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número once mil sesenta y ocho, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en Audiencia Pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Flor de María Reyes Fernández**, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos treinta y tres, contra la **Sentencia de Vista** del veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dos a doscientos quince, **que revocó la sentencia apelada** de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y nueve, **que declaró fundada (en parte) la demanda y reformándola la declararon infundada;** en el proceso seguido con el demandado, **Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima**, sobre nulidad de despido y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticinco de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y dos a ochenta del cuaderno formado, por las siguientes causales:

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- i) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y d) 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.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) 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.*
- iii) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

***Antecedentes judiciales***

**Primero:** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

**1.1.- Pretensión:** Se aprecia de la demanda que corre de fojas cincuenta y uno a sesenta y cinco, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento veintiséis a ciento treinta y cuatro, la actora pretende que se declare fraudulento el despido sufrido; en consecuencia, solicita su reposición en el puesto habitual de Ejecutiva de Negocios de Banca Pequeña Empresa; asimismo, pretende la nulidad de despido conforme al inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo número 728, con el pago de remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS); además, como pretensión accesorias pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios, más intereses legales, costas y costos del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**1.2. Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veinticinco de julio de dos mil diecisiete, declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido; en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reponer a la demandante en su mismo puesto de trabajo ostentado hasta su cese o en uno de similar naturaleza y categoría, adscrita a una relación de trabajo, respetando los derechos adquiridos al momento del cese, con el respectivo pago de remuneraciones devengadas y compensación por tiempo de servicios devengados desde la fecha cuando se produce su despido, más intereses legales y financieros, con costas y costos del proceso. Consideró que el representante legal de la institución demandada ha reconocido durante el desarrollo de la Audiencia de Juzgamiento que la demandante no participó en ninguna etapa del procedimiento para el otorgamiento del crédito a la empresa Tecnología y Productos Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, sino que la forma de intervención fue mediante instrucciones a la Ejecutiva de Negocios Mary Morón Aliaga para tal otorgamiento, por lo que al no encontrarse el despido de la accionante fundado realmente en una causa justa, sino más bien en la afiliación al Sindicato de Trabajadores de su empleadora, configura el supuesto de despido nulo fijado en el inciso a) del artículo 29 del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral.

**1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola la declaró infundada. Consideró que se ha comprobado objetivamente la comisión de las faltas imputadas a la demandante, traducidas en la omisión de información a la empresa demandada e incumplir el debido procedimiento para el otorgamiento de crédito de la empresa de la cual es propietaria, hechos que no sólo configuran el incumplimiento de obligaciones esenciales, sino que además generan por su gravedad el quebrantamiento de la buena fe laboral, por ende se concluye que el despido se encuentra justificado; consecuentemente, habiéndose declarado justificado el despido, no cabe jurídicamente evaluar si el mismo despido es nulo, pues

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ello implicaría una contradicción lógica en el razonamiento y tampoco cabría la configuración del despido nulo, si los hechos que motivaron el despido ocurrieron en julio de dos mil catorce y la investigación se inició en septiembre de dos mil catorce, de los cuales tuvo pleno conocimiento la actora, a lo que se suma que su afiliación recién se produjo el diez de enero de dos mil quince, cuando ya previamente se iniciaron las investigaciones sobre los hechos que sustentan las faltas graves, lo que denota el indebido propósito de fabricar una prueba para alegar el despido nulo.

***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 interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Sobre la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***

**Tercero:** Tal disposición establece lo siguiente:

*“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”.*

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Cuarto:** Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso en tal extremo será infundado y corresponderá pasar al análisis de las causales de índole sustantivo también declaradas procedentes.

**Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

**Quinto:** Respecto al debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos los siguientes:

- 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.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

**Sexto:** En relación al derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra reconocido en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Asimismo, el Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

*“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso’”.*

Igualmente, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia se ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente; **b)** falta de motivación interna del razonamiento; **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas; **d)** motivación insuficiente; **e)** motivación sustancialmente incongruente; y, **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

***Solución al caso concreto***

**Séptimo:** Conforme se observa del recurso de casación, a fojas doscientos treinta y dos parte pertinente, la recurrente fundamenta su causal señalando que se ha vulnerado el debido proceso, en la medida que los Jueces Superiores no han expresado el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, denegando la pretensión principal sobre nulidad de despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Octavo:** Del análisis de la Sentencia recurrida se verifica que la decisión del Colegiado Superior cuenta con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose motivada de acuerdo a ley, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal; en ese sentido, y esto es lo relevante a partir de lo que expone la impugnante, la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido en la instancia superior de mérito, no puede ser causal para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del expediente que atente contra las garantías procesales y constitucionales y genere un vicio insubsanable; por ello, la causal denunciada deviene en **infundada**.

***Sobre la infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y d) 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***

**Noveno:** La disposición en mención regula lo siguiente:

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

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

*La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la*

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;*

*[...]*

*d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;*

*[...]”.*

***Delimitación del objeto de pronunciamiento***

**Décimo:** Se verifica del recurso de casación, específicamente de los fundamentos que sustentan la causal bajo examen, que el análisis debe circunscribirse a determinar si el Colegiado Superior incurrió o no en la infracción normativa por interpretación errónea de los *incisos a) y d) 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*, con la finalidad de establecer si corresponde o no la reposición laboral reclamada por la actora.

***Sobre el marco protector general contra el despido arbitrario***

**Décimo Primero:** El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta.

En ese sentido, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”<sup>1</sup>; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

---

<sup>1</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sobre la falta grave***

**Décimo Segundo:** El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*<sup>2</sup> y, además: *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”*<sup>3</sup>.

La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *“(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”*<sup>4</sup>.

***Determinación de la gravedad***

**Décimo Tercero:** La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, por lo que ese acto de graduación será útil para establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Sobre ello: *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más*

---

<sup>2</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, En *“El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”<sup>5</sup>.*

Entre los diversos elementos deben considerarse: “(...) *toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*”<sup>6</sup>.

Además cabe precisar que: “(...) *en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal*”<sup>7</sup>.

**Supuestos tipificados como falta grave**

**Décimo Cuarto:** 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, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En ese contexto: “(...) *el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su*

---

<sup>5</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *Ibidem*, página 23.

<sup>6</sup> *Ídem*. páginas 23-24.

<sup>7</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Ob. Cit.* página 206.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas<sup>8</sup>.*

**Décimo Quinto:** Ahora bien, el literal a) 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, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: “(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de ‘faltas’ del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas<sup>9</sup>.”

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda extenderse a otros supuestos, como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, desde que la disposición de su propósito actúa como un patrón de las conductas consideradas faltas graves.

---

<sup>8</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

<sup>9</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 25.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***El principio de la buena fe laboral***

**Décimo Sexto:** Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada, que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee de acuerdo a los términos del contrato suscrito. En función de tal Principio se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*<sup>10</sup>, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

**Décimo Séptimo:** La disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Es relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, desde que aquel ha sido el sustento jurídico de la demandada para desvincular a la accionante.

**Décimo Octavo:** La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de

---

<sup>10</sup> Plá Rodríguez, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual puede configurarse con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte, dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que la otra se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

**Décimo Noveno:** Es así que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] *deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia*”<sup>11</sup>.

**Vigésimo:** En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “*El incumplimiento de las obligaciones de trabajo*”, con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la

---

<sup>11</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

**Vigésimo Primero:** Por su parte, la falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: *“la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado. En este sentido, el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí<sup>12</sup>.

***Solución al caso concreto***

**Vigésimo Segundo:** Para determinar si en el caso de autos se produjo la interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

**22.1.-** La accionante fundamenta la causal de su recurso haciendo de referencia a ambos incisos del artículo 25° del cuerpo legal referido, sosteniendo que la interpretación correcta de dicha norma es aquella que considera que para efectos de evaluar la falta grave del trabajador, es necesario el incumplimiento de obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral, así como haber hecho uso o entrega a terceros de información reservada o emitido falsa información, con la intención de causar perjuicio u obtener alguna ventaja, lo cual no se encuentra acreditado con prueba fehaciente.

**22.2.-** Al respecto, teniendo en cuenta, por un lado, lo establecido en el literal a) del artículo 25° del cuerpo legal citado, se observa que en el numeral 15 de la Sentencia de Vista, a fojas doscientos ocho, el Colegiado Superior señala que la falta descrita en dicho numeral reviste una de carácter genérico, pues engloba a todas las demás, y

---

<sup>12</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores 2013, página 242.

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que se encuentra referida a aquellos incumplimientos vinculados a las labores específicas o concretas que le corresponde ejecutar al trabajador; así mismo, en las últimas líneas del numeral 16, precisa que solo una vez que se individualice la obligación concreta incumplida, podrá ser posible verificar si tal incumplimiento supone o no el quebrantamiento de la buena fe laboral.

**22.3.-** Por otro lado, respecto al literal b) del artículo 25° del mismo cuerpo normativo, la Sentencia de Vista, en el numeral 17, a fojas doscientos nueve, parte pertinente, señala que al ser el caso que dicho literal regula diversos supuestos, solo será materia de análisis el referido a *“la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, precisando asimismo que para ello se requiere la ocurrencia de los elementos materiales u objetivos consistentes en el dato o la información falsa que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo consistente en la intención del trabajador de actuar con el ánimo de engañar al empleador o con el propósito de causarle un perjuicio, u obtener una ventaja, lo que además suponga la evidente trasgresión del principio de la buena fe que debe existir en toda relación laboral. Y, en el numeral 28, a fojas doscientos trece, establece que atendiendo a la condición de la demandante de Ejecutiva de Negocios de Banca Pequeña, era evidente que tenía la obligación de brindar la información cierta y real sobre su patrimonio y su participación en empresas, a fin de evitar incompatibilidades o conflictos de intereses que pudieran producirse con ocasión del cumplimiento de sus funciones, lo que no se realizó, más aun si se otorgó un préstamo irregular a una empresa de la cual era representante legal y socia principal, por lo que se ha comprobado objetivamente la comisión de las faltas imputadas, traducida en la omisión de información.

**22.4.-** En este orden de ideas, se advierte que la Sala Superior interpretó de forma correcta lo establecido en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, más aún si conforme se observa de autos, el despido se produjo por el hecho que la actora solicitó una facilidad crediticia omitiendo solicitar la autorización de su Jefatura, y además sin brindar o declarar oportunamente el hecho de ser accionista y

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

representante legal de la empresa Tecnología y Productos Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, hechos que no han sido negados ni desvirtuados por ella, y que la desmerecen ante su empleadora en cuanto a la buena fe que debe rodear a toda relación laboral, en la que se espera la mayor transparencia del trabajador y renunciar a cualquier beneficio económico directo o indirecto que pueda producirse a partir de la propia intervención de la trabajadora en actos crediticios como el cuestionado; por ello, lo argumentado por la recurrente en su recurso de casación carece de fundamento, deviniendo la causal examinada en **infundada**.

***Sobre la infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR***

**Vigésimo Tercero**: La disposición en mención regula lo siguiente:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

*(...)*

*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”.*

**Vigésimo Cuarto**: Atendiendo a la infracción señalada y a las circunstancias descritas en los considerandos inmediatos precedentes, al haberse verificado que el despido de la actora se produjo por causa justa y habiéndose verificado que no se produjo interpretación errónea de los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, es inconsistente cualquier alegación que pretende sostener que el despido se produjo por causas tipificadas como nulidad de despido, deviniendo en consecuencia la causal bajo examen 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,

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

**CASACIÓN LABORAL N°11068-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Flor de María Reyes Fernández**, mediante escrito presentado el doce de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dieciocho a doscientos treinta y tres; en consecuencia, **NO CASARON la Sentencia de Vista** del veintiocho de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos dos a doscientos quince; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandado, **Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como ponente el señor **Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

**S.S.**

**TORRES VEGA**

**VERA LAZO**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*MVWC / AHC*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12464-2018  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Lima, ocho de enero de dos mil diecinueve

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rolly Henry Tocto Acaro** mediante escrito presentado el siete de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos setenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diez de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y uno, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos tres a doscientos dieciocho, en el extremo que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N°12464-2018  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Cuarto:** Conforme se aprecia de la demanda presentada el uno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta a setenta, el actor solicitó se declare la nulidad de su despido por la causal prevista en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenándose su reposición en su puesto de trabajo que venía ocupando con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y de la bonificación por turno que se devenguen durante el tiempo que dure el despido, así como el reconocimiento de costas y costos del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues la impugnó, conforme se aprecia del escrito de apelación presentado el cinco de setiembre de dos mil diecisiete que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y cuatro.

**Sexto:** El recurrente denuncia como causales en su recurso: ***a) infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; y b) infracción normativa por inaplicación del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR.***

**Sétimo:** Respecto a la causal prevista en el **literal a)**, debemos decir que el recurrente no denuncia la ilegalidad o la nulidad de la sentencia impugnada, sino que en esencia pretende que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de los hechos y pruebas analizadas en las instancias de mérito, respecto a la configuración de la nulidad de despido demandado; aspecto que ha quedado dilucidado por las instancias de grado en el presente proceso; en tal sentido, como ha sostenido esta Corte Suprema en reiteradas ocasiones, vía recurso de casación no es posible volver a revisar los hechos establecidos en el proceso, ni

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

**CASACIÓN LABORAL N°12464-2018  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

valorar nuevamente los medios probatorios actuados, ya que tal pretensión vulneraría la naturaleza y fines del recurso de extraordinario de casación; deviniendo en **improcedente**.

**Octavo:** En cuanto a la causal descrita en el **literal b)**, debemos señalar que si bien el recurrente ha cumplido con indicar la norma que a su criterio habría sido infringida por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista; sin embargo, no ha demostrado la incidencia directa de la misma sobre la resolución impugnada, conforme lo establece el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; exigencia que deberá repercutir en la parte resolutive de la sentencia recurrida para que se entienda configurada dicha infracción, situación que no se ha concretado en el caso de autos; advirtiéndose de los argumentos expuestos por la impugnante que se encuentran orientadas a cuestionar el criterio asumido por las instancias de mérito de desestimar la pretensión de reposición planteado por el recurrente, aspecto que no resulta factible vía recurso de casación; más aún si se verifica de la sentencia de vista que la norma denunciada como inaplicada ha formado parte del razonamiento jurídico expresado por el Colegiado Superior; en consecuencia la causal bajo análisis deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rolly Henry Tocto Acaro** mediante escrito presentado el siete de febrero de dos mil dieciocho que corre de fojas doscientos sesenta y seis a doscientos setenta; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos**

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

**CASACIÓN LABORAL N°12464-2018  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**S.A.**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

**S.S**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Des//*

## SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y S TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA RE

### CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018 CALLAO Reposición y otros PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Sumilla:** El despido se tiene por nulo cuando el trabajador prueba que fue despedido por un motivo prohibido. Al haberse acreditado que el demandante llevaba a cabo actividades sindicales, el proceder de la recurrente amerita considerar que el despido obedece a una represalia por motivos de su afiliación, por cuanto el empleador no ha demostrado la causa justa imputable al trabajador.

Lima, seis de julio de dos mil veintiuno

**VISTA;** la causa número trece mil novecientos siete, guion dos mil dieciocho, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

#### MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Elektra del Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo del dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos treinta y ocho al quinientos cincuenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos catorce al quinientos treinta y uno, que **confirmó** la **Sentencia** emitida en **primera instancia** de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cuatro a cuatrocientos setenta y dos, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Pele Ramírez Uzuriaga**, sobre reposición y otro.

#### CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha dos de junio de dos mil veinte, que corre de fojas ciento nueve a ciento catorce del cuaderno de casación, por las causales de: **i) Infracción normativa de los incisos a), c) y d) 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, **ii) Infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*número 003-97-TR;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero. Antecedentes del caso**

- a) **Pretensión.** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas doscientos dieciséis al doscientos cuarenta y nueve, el accionante, tuvo como pretensión principal, se declare su reposición por nulidad de despido sustentada en el inciso a) 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, en consecuencia, se le reconozca el pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta su reposición, y el depósito de la compensación por tiempo de servicios por el periodo que permaneció despedido, asimismo solicitó como pretensión subordinada, se declare su reposición por despido fraudulento; más intereses, costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo del Callao de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante Sentencia de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, declaró fundada la demanda, al considerar que el trabajador no tenía un cargo de confianza, más aún, si la empresa efectuó un procedimiento de despido acorde al que corresponde a un trabajador común. En cuanto a las faltas imputadas al actor, señala que, la demandada despidió al trabajador sin la configuración de falta grave, habiéndose desvirtuado las faltas imputadas. Por tanto, ello confirmó que la demandada habría despedido al trabajador, por razones que se encuentran fuera del ámbito de su conducta laboral que obedecieran a su condición de afiliado al sindicato, por lo que, estos hechos permiten presumir la existencia del hecho lesivo alegado. Siendo ello así, se acreditado la relación causa efecto entre el despido aplicado al demandante (enero 2015) y su condición de afiliado al sindicato; en tal

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

medida, ordenó la reposición del actor, así como, el pago de remuneraciones devengadas y compensación por tiempo de servicios, a ser calculadas en ejecución de sentencia, careciendo de objeto el pronunciamiento sobre la pretensión de despido fraudulento.

- c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de mayo de dos mil dieciocho, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que el referido hecho de haber ingresado información falsa, no se verificó en autos, en tanto las acciones del demandante de ciñeron al procedimiento que se venía desarrollando dentro del funcionamiento de la demandada.

**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 interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Sobre la Infracción normativa de los incisos a), c) y d) 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.***

**Tercero.** El artículo de la disposición en mención regula lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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

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

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

*(...)*

*c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;*

*d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;”*

Cabe precisar que, dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Cuarto.** Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia, respecto a la causal bajo análisis, está relacionado a determinar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir por una falta grave imputada por la demandada o si por el contrario se ha configurado un despido fuera del ámbito de la Ley, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior. Siendo así, es de advertir en autos que la imputación de la falta grave se encuentra sustentada en los incisos a), c) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, las mismas que se encuentran descritas precedentemente. Debiéndose precisar que, el despido del actor está sostenido sobre la base de la información falsa que se brinda al empleador. En tal medida, se procederá a evaluar si el actuar del trabajador se encuentra enmarcado dentro del supuesto que establece la norma.

**Respecto al despido**

**Quinto.** 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”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: 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

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que 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 contrato<sup>3</sup>.

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

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

**Sexto. La falta grave**

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas<sup>4</sup>.

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, el cual señala que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien lo acusa debe probarlo, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

---

<sup>3</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, páginas 65-66.

<sup>4</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, “*El despido en el derecho laboral Peruano*”, Jurista Editores. Tercera Edición, página 193.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Para que se configure la falta grave, 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.

**Solución al caso concreto**

**Séptimo.** La recurrente sostiene que la Sala Superior no tuvo en cuenta que se configura como causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, *la comisión de una falta grave*. Asimismo, indica que el actor incurrió no solo en una, sino en tres faltas graves, que si bien es cierto, dichas faltas se desprendieron de un mismo hecho, ello no puede ser dejado sin efecto, ni considerado como un eximente de responsabilidad.

Sin embargo, lo cuestionado por la recurrente no tiene mayor asidero, pues si bien es cierto la supuesta falta (grave) fue a consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, al brindar información falsa e ingresar información falsa al sistema, no se puede soslayar que el proceder del actor se encuentra justificado en el manual de inventarios cíclicos de la tienda (fojas 261-283), el cual detalla y/o hace referencia en el apartado cinco respecto a las aclaraciones (fojas 270); lo siguiente, *“podrán realizar las aclaraciones de las diferencias de inventario (faltantes y/o sobrantes) (...) las diferencias que sean aclaradas no afectarán los registros de inventarios (...)”*. De tal manera, dicha situación no puede considerarse como información falsa, dado que, el ingreso descrito como *“mala nota”* que realizó el actor forma parte de un procedimiento que brinda la oportunidad de buscar los artículos faltantes, siendo que, al no encontrarlos el pago de los mismos los asumen los trabajadores, conforme se verifica en el referido manual de inventarios cíclicos de la tienda. De tal forma, resulta evidente que la demandada imputó las faltas al trabajador, sin tomar en cuenta lo establecido en su procedimiento interno; siendo que, por el simple hecho que el actor haya procedido con la subsanación de los productos faltantes, ello no podría considerarse como una causa objetiva para ser imputada como falta grave y posterior despido; máxime, si ello se encuentra justificado. Por lo que, al haberse acreditado que las imputaciones realizadas al actor no versan sobre

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

hechos debidamente sustentados que hagan irrazonable la relación laboral; este Supremo Tribunal considera que, la causal invocada debe ser rechazada.

**Octavo.** En ese contexto, es pertinente señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, debe estar justificado mediante prueba idónea que demuestre de forma indubitable la falta cometida, contrario sensu, se estaría cometiendo un despido y/o cese irregular.

**Noveno.** Así las cosas, este Supremo Tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, el demandante logró desvirtuar las imputaciones que la empleada propició para su despido; en consecuencia, la causal denunciada resulta ser **infundada**.

***Respecto a la infracción normativa del inciso a) 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.***

**Décimo.** El artículo de la disposición en mención regula lo siguiente:

*“Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;”.*

**Décimo Primero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la extinción del vínculo laboral, ocurrido el diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, es

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

consecuencia de una represalia por su condición de afiliado sindical y su participación en actividades sindicales.

**Décimo Segundo. Respeto a la Libertad Sindical**

Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema del Derecho a la Libertad Sindical.

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**La libertad sindical como derecho fundamental**

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución Nº 217, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 13282, el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.

Contiene la norma siguiente:

*“Artículo 23. (...) 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

**Por su parte el Tribunal Constitucional define la libertad sindical en los términos siguientes:**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*“26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (STC Nº 008-2005-PI/TC, fundamento 26)”*

**Décimo Tercero. Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional**

La Constitución Política de 1993, en su inciso 1) artículo 28°, establece que el Estado: *“1. Garantiza la libertad sindical.”*

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, tanto en el plano sustantivo como procesal. En el ámbito sustantivo encontramos que el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 establece lo siguiente:

*”Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

*(...).”*

**Décimo Cuarto. Medios probatorios de la nulidad de despido**

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Décimo Quinto.** Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido como precedente vinculante en la Casación Laboral Nº 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, respecto al despido, el siguiente criterio:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Décimo Sexto. Solución al caso en concreto**

De lo expuesto, se puede apreciar que el Colegiado Superior determinó que el hecho de que el despido se haya llevado a cabo poco tiempo después que se comunicó la afiliación del accionante al Sindicato Único de Trabajadores de Elektra del Perú Sociedad Anónima, causa convicción de que existe una relación causa efecto entre el despido y la afiliación a la organización sindical por parte del actor.

En tal virtud, tenemos que la empresa fue comunicada respecto a la afiliación del actor el día veinte de abril de dos mil dieciséis de acuerdo a la carta de fojas cincuenta a cincuenta y dos, remitida por el Sindicato Único de Trabajadores de Elektra del Perú Sociedad Anónima; sin embargo, pese a ello la demandada instauró un procedimiento de despido el día cinco de mayo de dos mil dieciséis; esto es, quince días luego de que fue informada respecto a la constitución del Sindicato,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

conformación de la Junta Directiva y lista de afiliados en la que figura el demandante, para luego despedirlo con fecha diecinueve de mayo del mismo año.

Así la cosas, la demandada pretendió hacer valer un despido a todas luces prohibido como si fuera lícito, pues imputa al demandante falta grave tratando de magnificar los hechos en actos contrarios a la Ley o Reglamento Interno de Trabajo; pues, no ha tomado en cuenta, que la libertad sindical y el ejercicio del mismo, se encuentran protegidos por la normativa nacional e internacional así como por nuestra Constitución Política, en tanto que dicha situación es inherente por la sola condición de afiliado sindical. En tal sentido, al haberse acreditado que el demandante llevaba a cabo actividades sindicales, el proceder de la recurrente amerita considerar que el despido obedece a una represalia por motivos de su afiliación, por cuanto el empleador no ha demostrado la causa justa imputable al trabajador; de lo que se concluye, que el despido se tiene por nulo cuando el trabajador pruebe que fue despedido por un motivo prohibido, conforme a quedado acreditado en autos.

**Décimo Séptimo.** Siendo así, este Supremo Tribunal considera que la Sentencia de Vista venida en casación, ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, ha quedado acreditado que el despido fue un acto de represalia por su afiliación a la organización sindical antes referida.

**Décimo Octavo.** En ese contexto, el Colegiado Superior ha ponderado los medios probatorios aportados al proceso y hechos ocurridos, sin acreditarse la falta grave imputada al demandante, *contrario sensu*, se logra evidenciar que el objeto de su despido se encuentra previsto en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **infundada**.

**Décimo Noveno.** Siendo así, la Sala Superior no cometió la infracción normativa de los incisos a), c) y d) 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; ni tampoco, infracción normativa del

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13907-2018  
CALLAO  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

inciso a) 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, por lo que las causales examinadas devienen en **infundadas**.

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

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Elektra del Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo del dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos treinta y ocho al quinientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha once de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos catorce al quinientos treinta y uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante, **Pele Ramírez Uzuriaga**, sobre reposición y otros; interviniendo como **ponente**, la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

**DÁVILA BRONCANO**

*Remg/fsy*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15691-2018**

**LIMA**

**Nulidad de Despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Lima, diez de octubre de dos mil diecinueve**

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Topy Top Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas novecientos cincuenta y cuatro a novecientos ochenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** del veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas novecientos catorce a novecientos treinta y dos, **que revocó la sentencia apelada** de fecha quince de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas ochocientos veinte a ochocientos treinta y uno, **que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, otorgando un monto indemnizatorio por daño moral a favor del demandante por diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000.00)**; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, que procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 34° de la precitada Ley número 29497, esto es: ***i) La infracción normativa; y, ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.***

**Tercero:** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, además de describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia, demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada y señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, de acuerdo a los requisitos de procedencia previstos en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 36° de la mencionada Nueva Ley Procesal del Trabajo .

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15691-2018**

**LIMA**

**Nulidad de Despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Cuarto:** Como se advierte de la demanda que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos ochenta y ocho, el demandante pretende que se declare nulo el despido del que afirma haber sido víctima, por las causales establecidas en los incisos a), c) y d) 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, reponiéndosele en su puesto de trabajo abonándosele las remuneraciones y beneficios económicos dejados de percibir durante el lapso de tiempo que dure su cese, así como el pago de una indemnización por daño moral ascendente a veinticinco mil con 00/100 soles (S/ 25,000.00), más costas y costos del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1 del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el mismo no es exigible a la parte recurrente, desde que la sentencia de primera instancia no fue contraria a sus intereses, al haber declarado infundada la demanda de su propósito.

**Sexto:** La recurrente invoca como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*** Sostiene que no se han valorado las pericias grafotécnicas que indican que las firmas contenidas en las licencias sindicales son falsas.
- ii) Infracción normativa de los incisos 3 y 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y del artículo 197° del Código Procesal Civil.*** Indica que la Sala Superior no ha señalado los motivos por los cuales se aparta de los informes periciales que concluye que las firmas contenidas en las licencias sindicales son falsas.
- iii) Apartamiento del precedente vinculante judicial contenido en el IX Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria, Acuerdo Plenario número 4-2015/CIJ-116.*** Manifiesta que el referido

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15691-2018**

**LIMA**

**Nulidad de Despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Pleno establece los criterios de valoración de las pruebas periciales, que no han sido tomados en cuenta por la Sentencia de Vista.

- iv) Infracción normativa de los incisos 3 y 6 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.* Refiere que no se le ha permitido impugnar la prueba testimonial invocada de oficio y actuada en segunda instancia, pese a no haber sido materia de agravio expresado en el recurso de apelación.
- v) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.* Indica que la Sala Superior realiza un análisis de los días en que el demandante inasistió injustificadamente, lo cual no fue materia de apelación por el demandante.
- vi) Infracción normativa por inaplicación del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por vulneración de derecho al Juez natural.* Sostiene que el conocimiento de la causa correspondía a la Séptima u Octava Sala Laboral.
- vii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a), c) y d) 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.* Sostiene que no se acreditó la existencia de un nexo causal entre el despido y a conducta antijurídica del empleador.

**Séptimo:** En cuanto a las causales anotadas en los *acápites i), ii) y v)*, la recurrente pretende con sus argumentos una revaloración de los medios de prueba examinados por las instancias de mérito (y de modo específico por la Sala Superior), lo que es actividad ajena a la casatoria; por ello, no se cumple con los requisitos de procedencia contemplados en los incisos 2 y 3 del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que las causales bajo examen son **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15691-2018**

**LIMA**

**Nulidad de Despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Octavo:** Respecto a la causal señalada en el ***acápite iii)***, la recurrente invoca un Pleno Jurisdiccional que no cumple con el requisito de vinculatoriedad que prevé el artículo 40° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en ese sentido, no se plantea una infracción prevista en el artículo 34° de la citada Ley, por lo que la causal invocada es **improcedente**.

**Noveno:** En relación a las causales mencionadas en los ***acápites iv) y vi)***, se advierte que la recurrente cumple con el requisito previsto en el inciso 2 del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, no demuestra de modo claro la incidencia directa de tales infracciones sobre la decisión cuestionada, orientando parte de sus argumentos a una revaloración probatoria quien no es propia de esta sede casatoria, por lo que no satisface el requisito previsto en el inciso 3 del artículo y Ley mencionados, deviniendo las causales bajo examen en **improcedentes**.

**Décimo:** En relación a la causal mencionada en el ***acápite vii)***, tenemos que cuando se denuncia la interpretación errónea de una disposición debe indicarse cuál es la interpretación correcta que debió merecer la misma por la Sala de mérito y cómo ello pudo variar el resultado el juzgamiento; no obstante, de los fundamentos planteados no se advierte que tales precisiones sean propias de esta parte del recurso interpuesto, por lo que no se aprecia la formulación de una causal clara y precisa ni menos la demostración de la incidencia directa de la infracción que se propone sobre la Sentencia perseguida impugnar, no cumpliéndose con las exigencias previstas en los incisos 2 y 3 del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo la causal sujeta a calificación en **improcedente**.

**Décimo Primero:** En cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4 del artículo 36° de la referida Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, del recurso bajo calificación se advierte que es anulatorio y subordinadamente revocatorio, cumpliéndose con la exigencia de su propósito, lo que sin embargo es insuficiente

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15691-2018**

**LIMA**

**Nulidad de Despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

para declarar su procedencia, desde que los requisitos a los que el mismo se sujeta son necesariamente concurrentes, no apreciándose ello en el caso concreto.

Por estas consideraciones y en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo,

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Topy Top Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas novecientos cincuenta y cuatro a novecientos ochenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Huber Amed Albújar Pardo**, sobre **Nulidad de Despido y otros**; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

**S.S.**

**CALDERÓN PUERTAS**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15721-2018  
CALLAO  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Lima, veintitrés de octubre de dos mil diecinueve**

**VISTO, y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Elektra del Perú S.A.**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos noventa y tres a quinientos nueve, contra la **Sentencia de Vista**, de fecha uno de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos setenta y cuatro a cuatrocientos ochenta y nueve, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha veintinueve de enero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos tres a cuatrocientos veintisiete, que declaró **fundada** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede sólo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento noventa y siete a doscientos veinticinco A, el actor solicita como pretensiones principales: la reposición por despido nulo por afiliación sindical, y como consecuencia de ello se

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15721-2018  
CALLAO  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

ordene el pago de remuneraciones dejadas de percibir, el depósito de compensación por tiempo de servicios, intereses legales, costas y costos del proceso. Y como pretensión subordinada: la reposición por despido fraudulento.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el recurrente no consintió la sentencia adversa de primera instancia; ya que la apeló, tal como se puede apreciar del escrito de fecha trece de marzo de dos mil dieciocho que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cuatro a cuatrocientos cincuenta y seis; por lo tanto, esta exigencia se cumple; asimismo, señala su pedido principal casatorio como anulatorio y de manera subordinada el revocatorio; cumpliendo la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

**Sexto:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 24° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- ii) Infracción normativa por indebida interpretación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- iii) Infracción normativa por indebida aplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- iv) Infracción normativa por indebida aplicación del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.***
- v) Infracción normativa por indebida aplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15721-2018  
CALLAO  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sétimo:** 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; incluyendo, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Octavo:** Sobre la causal invocada en el *ítem i)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. Al respecto, si bien la norma invocada no ha sido aplicada, se advierte que la parte recurrente ha señalado la infracción normativa que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, no ha cumplido con acreditar la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, no cumpliendo con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

**Noveno:** En cuanto a la causal invocada en el *ítem ii)*, si bien la parte recurrente la denuncia como “*indebida interpretación*”, de acuerdo a los fundamentos expuestos en el recurso casatorio este Tribunal Supremo considera efectuar el análisis por interpretación errónea de la norma invocada; en dicho sentido, se debe decir que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, el juzgador al analizarla le da un sentido distinto al que corresponde. En el caso concreto, la parte impugnante no ha cumplido con demostrar cual es la interpretación errónea incurrida por el Colegiado Superior y cuál sería la interpretación correcta del artículo de la norma invocada; por lo que, no ha cumplido con demostrar la incidencia directa de las supuestas infracciones

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15721-2018  
CALLAO  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

normativas sobre la decisión impugnada; requisito de procedencia contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497 , Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

**Décimo**: Con relación a las causales invocadas en los *ítems iii) y iv)*, en cuanto a la aplicación indebida, debemos señalar que dicha causal se presenta cuando una norma material o procesal se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista, es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. De los fundamentos expuestos en dichas causales, no se advierte que la parte recurrente haya cumplido con sustentar la lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica, y tampoco ha demostrado la incidencia directa de la infracción denunciada sobre la decisión impugnada, incumpliendo de esta forma con la exigencia prevista en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **improcedentes**.

**Décimo Primero**: Respecto a la causal invocada en el *ítem v)* se debe señalar que se observa de la fundamentación contenida en el recurso, que la parte recurrente no denuncia la ilegalidad o la nulidad de la sentencia de vista impugnada, sino que cuestiona aspectos que han sido dilucidados por el Colegiado Superior en el presente proceso; en tal sentido, como ha sostenido esta Corte Suprema en reiteradas ocasiones, vía recurso de casación no es posible volver a revisar los hechos establecidos en las instancias de mérito ni valorar nuevamente los medios probatorios actuados en el proceso, pues, tal pretensión vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines del recurso extraordinario de casación; en consecuencia, la causal materia de calificación no cumple con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al no haber demostrado la incidencia directa de dicha infracción sobre la decisión impugnada; razón por la cual la causal denunciada deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15721-2018  
CALLAO  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Elektra del Perú S.A.**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatrocientos noventa y tres a quinientos nueve; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en los seguidos por el demandante, **Juan Hidalgo Sanchez**, sobre Reposición por despido nulo y otros; interviniendo como **ponente**, la señora Jueza Suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**CALDERÓN PUERTAS**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*fsm/kabp*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 21009-2018  
LIMA

Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Lima, uno de abril de dos mil veinte

VISTO y CONSIDERANDO:

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Topy Top S.A.**, mediante escrito de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil ciento ochenta y uno a mil ciento ochenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil ciento setenta y cinco a mil ciento setenta y ocho - vuelta, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil ciento treinta y siete a mil ciento cuarenta y siete, que declaró **fundada en parte** la demanda y **reformándola** declararon fundado el extremo referido a la nulidad de despido; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede sólo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Se aprecia en la demanda que corre en fojas treinta y seis a cuarenta y cinco, subsanada a fojas cincuenta y cuatro, que la accionante solicita que se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo modales suscritos con la

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ARIAS LAZARTE CARLOS GIOVANI /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 5/08/2020 19:00:32, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: RODRIGUEZ CHAVEZ Diana Lily FAU 20159981216 soft  
Fecha: 18/08/2020 15:46:41, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 14/08/2020 19:43:37, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: ATO ALVARADO MARTIN EDUARDO /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/08/2020 12:04:20, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: ACOSTA LEDESMA Carlos Isaac FAU 20159981216 soft  
Fecha: 26/08/2020 10:03:55, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21009-2018**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

demandada, y se declare la nulidad del despido por la causal establecida en el inciso a) del Artículo 29° del Decreto Supremo N° 0 07-93-TR y, si como consecuencia de ello corresponde ordenar la reposición al trabajo de la actora y el pago de los beneficios dejados de percibir, así como también el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más costos y costas del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme al cual “*el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso*”, el mismo no es exigible en el presente caso, toda vez que la sentencia emitida en primera instancia no le fue adversa a la parte recurrente en el extremo referido a la reposición por despido nulo, por lo que cumple esta exigencia; asimismo, señala su pedido casatorio como anulatorio; cumpliendo la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

**Sexto:** La parte recurrente denuncia las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del artículo 29° inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 32° del Decreto Ley N°22342, Ley de Promoción de Exportación no tradicionales.*
- iii) Infracción normativa por indebida aplicación del artículo 48° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 80° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- v) Infracción normativa por inaplicación del artículo 62° de la Constitución Política del Perú.*

**Sétimo:** Antes del análisis de las causales propuestas, es necesario precisar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 21009-2018**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

que solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria; en ese sentido, su fundamentación por parte de la entidad recurrente debe ser clara, precisa y concreta indicando ordenadamente cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que inciden directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados, sea por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**Octavo:** Sobre la causal denunciada en el ***ítem i)***, se advierte que el recurrente pretende que este Tribunal Supremo realice un examen de la conclusión arribada por la Sala de mérito luego del análisis de los hechos y pruebas del proceso (lo que importa un nuevo examen de las pruebas aportadas), lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, no se cumple con demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada, conforme a la exigencia prevista en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que, la causal invocada deviene en **improcedente**.

**Noveno:** En cuanto a las causales denunciadas en los ***ítems ii) y iv)***, corresponde señalar, que la parte impugnante no ha sustentado dentro de sus fundamentos de esta causal, la incidencia directa de la supuesta infracción normativa sobre la decisión impugnada, efectuando argumentos referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, máxime si dichas causales están referidas a un extremo de la sentencia que no fue apelada respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo por exportación no tradicional; en consecuencia, la causal materia de calificación no cumple con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

**Décimo:** En atención a la causal denunciada en el ***ítem iii)***, de acuerdo a los fundamentos expuestos se advierte que la norma invocada no ha sido objeto de análisis en la sentencia de vista recurrida, por lo que la infracción normativa denunciada resulta **improcedente**.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 21009-2018

LIMA

Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Décimo Primero:** Respecto a la causal denunciada en el *ítem v)*, en el caso en concreto si bien se advierte que la normas invocada no ha sido aplicada; sin embargo, la parte recurrente no explica por qué debió aplicarse al caso de autos ni cómo modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, la causal materia de calificación no cumple con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Topy Top S.A.**, mediante escrito de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas mil ciento ochenta y uno a mil ciento ochenta y ocho; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, **Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú - FNTTP en representación de Jenny Pinglo Baldera**, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

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

**CASACION LABORAL N° 23517-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Lima, veintiocho de octubre de dos mil diecinueve

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Gabriel Pacora Reyes**, mediante escrito presentado el tres de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas doscientos cincuenta y siete a doscientos setenta y cuatro, que **revocó en parte la Sentencia apelada** de fecha once de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos veintitrés a doscientos treinta y tres, que declaró **infundada** la demanda; **reformándola** declararon **fundada** la pretensión de indemnización por despido arbitrario; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y nueve, el actor solicita como primera pretensión principal, la reposición

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

**CASACIÓN LABORAL N° 23517-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

por despido nulo por la causal fijada en los incisos a), b), c) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, más el pago de remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, más intereses legales, costas y costos del proceso. Asimismo, como primera pretensión subordinada, la indemnización por despido arbitrario; y, como segunda pretensión principal solicita el pago de la indemnización por daño moral.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues la apeló, tal como se aprecia en el escrito de dieciséis de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos; asimismo, señala su pedido casatorio principal como anulatorio y de manera subordinada como revocatorio, cumpliendo con la exigencia prevista en el inciso 4) de la citada norma.

**Sexto:** La entidad recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) Inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

**Sétimo:** Sobre la causal denunciada en el **ítem i)**, se debe decir que la parte impugnante no ha descrito correctamente la supuesta infracción normativa, pues, sustenta su causal, bajo aspectos genéricos de la situación de hecho planteada en el proceso; incumpliendo así, con el requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente**.

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

CASACIÓN LABORAL N° 23517-2018

LIMA

Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Octavo:** Respecto la causal contenida en el *ítem ii*), corresponde señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, el recurrente no ha cumplido con demostrar de manera concreta como su aplicación modificaría la decisión emitida por la Sala Superior, toda vez que se limita a señalar fundamentos genéricos; en consecuencia, al no cumplir con el requisito de procedencia contemplado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Gabriel Pacora Reyes**, mediante escrito presentado el tres de septiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos ochenta a trescientos ochenta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido contra la demandada, **San Miguel Industrias PET**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Egms/jvm*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018  
LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: ARIAS LAZARTE CARLOS GIOVANI / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 11/07/2021 13:39:20. Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: UBILLUS FORTINI ROSA MARIA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 23/06/2021 19:11:22. Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 22/06/2021 09:11:07. Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: ATO ALVARADO MARTIN EDUARDO / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 23/06/2021 19:05:38. Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema ACOSTA LEDESMA CARLOS ISAAC / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/07/2021 12:45:07. Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

**Sumilla:** En el caso de autos no ha podido acreditarse la comisión de la falta grave imputada al demandante; asimismo, se advierte la existencia de un nexo causal entre la condición de dirigente sindical y el cese del cual ha sido objeto el actor, configurándose un despido nulo.

**Lima, cuatro de noviembre de dos mil veinte**

**VISTA**, la causa número veinticuatro mil ochocientos noventa y cuatro, guion dos mil dieciocho, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

## **I. MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Industrial Romosa Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos treinta y ocho a trescientos sesenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos catorce a trescientos treinta y cuatro, que **revocó la Sentencia de primera instancia** de fecha siete de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y cuatro a doscientos ochenta y dos, que declaró **infundada** la demanda; **reformándola declararon fundada la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Lener Roberto Guarnez Sánchez**, sobre nulidad de despido y otros.

## **II. CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante resolución del veintiocho de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y dos a noventa y cinco del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las causales siguientes:

- i) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

*ii) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a), b) y c) 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.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**III. CONSIDERANDO:**

***Antecedentes judiciales***

**Primero:** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en todas o alguna de las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de mérito.

**1.1. Pretensión:** Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas ochenta y dos a ochenta y nueve, subsanada por escrito que corre a fojas noventa y cinco; así como, por escrito que corre a fojas ciento uno, el accionante pretende que se declare la existencia de un despido nulo y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición, con el pago de las remuneraciones devengadas; con costos del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia:** La Jueza del Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia que corre de fojas doscientos setenta y cuatro a doscientos ochenta y dos, declaró infundada la demanda al considerar que, de acuerdo con la constatación policial que corre a fojas veinte, el actor se encontraba en proceso de evaluación y que en el transcurso del día se definiría su situación laboral, no

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

podía constituir un despido, puesto que, no estaba “definida” su situación laboral.

Asimismo, indica que el trabajador fue exonerado de asistir al centro laboral en cuanto dure el procedimiento, resultando “lógico” que el actor no haya podido incorporarse a sus labores efectivas, en tanto no se tomaba una decisión en torno a la carta de descarga, de ahí que, no pueda asumirse la existencia de un despido de hecho.

Precisa, también, que el actor no habría desvirtuado las imputaciones efectuadas en la carta de pre aviso de despido, por lo que se encontraría acreditado el abandono del puesto de trabajo, resultando ciertas las imputaciones efectuadas por la parte demandada, configurándose la causal contenida en el literal a) 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.

Finalmente, sostiene que, al encontrarse acreditada la comisión de falta grave, no existe conexión entre el despido y alguna de las causales a que se refiere el artículo 29° del Decreto Supremo antes acotado.

**1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia antes mencionada, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas trescientos catorce a trescientos treinta y cuatro, revocó la Sentencia de primera instancia al considerar que no se ha aportado prueba del abandono de puesto de trabajo, ni de la paralización de las labores de la empresa o de la máquina que debía ser alimentada por el demandante; la cual tenía como sustento los videos en los que no aparece el demandante alimentando la máquina; sin embargo, refiere que no se tuvo en cuenta que, además, realizaba otras tareas como es la preparación del material a ser alimentado por las máquinas, evidenciándose una ausencia de fundamento fáctico para imputarle faltas graves a un dirigente sindical.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Refiere, también, que no se ha precisado cuales serían las sanciones impuestas al demandante en el transcurso de los años, ni en qué consisten, ni los hechos que motivaron las “sanciones”, razón por la que no ha podido comprobarse, objetivamente, que el demandante haya incurrido en la falta grave imputada como causal de despido.

En cuanto a la nulidad de despido, precisa que el actor se ha desempeñado como secretario de actas del sindicato de la empresa demandada, impulsando una serie de procedimientos de queja ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, participando, inclusive, en un proceso judicial, el cual se encontraba en trámite al momento de su despido y en el cual se vería beneficiado, lo que conlleva a determinar que el motivo del despido ha sido su condición de dirigente sindical, y no así, la comisión de falta grave, configurándose una conducta de represalia frente al ejercicio de derechos fundamentales como la sindicación y reclamación, por ende, la existencia de un despido nulo.

***Infracción normativa***

**Segundo:** La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Sobre la infracción normativa referida al inciso a) 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***

**Tercero:** El dispositivo legal objeto de debate, sostiene lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

(...)

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

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

**Cuarto:** A partir de ello, debe tenerse en cuenta que el dispositivo legal denunciado define a la falta grave como: “(...) *infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral*”<sup>1</sup>.

Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga “(...) *una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral* (...)”<sup>2</sup>; con relación a la gravedad, conviene anotar que “...es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: *falta grave*”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Quispe, G. & Mesinas, F. (2009). *El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

<sup>2</sup> Pasco Cosmópolis, Citado por Blancas, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Jurista Editores E.I.R.L. Pág. 194.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la gravedad debe configurarse de inmediato para justificar de ese modo la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) *algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad...*”<sup>4</sup>.

**Quinto:** Ahora bien, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permite proceder a la extinción del contrato de trabajo; a partir de ello, conviene tener en cuenta que “(...) *ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador*”<sup>5</sup>.

Entre los diversos elementos debe considerarse que se tiene en cuenta “(...) *toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*”<sup>6</sup>.

Sin embargo, resulta importante traer a colación que “...*en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal.*”<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Quispe, G. & Mesinas, F. Ob. Cit. Pág. 23

<sup>5</sup> Gorelli, J. Citado por Quispe, G. y Mesinas, F.(2009). En *El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

<sup>6</sup> Ídem. Págs.23-24.

<sup>7</sup> Blancas, C. Ob. Cit. Pág. 206.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sexto:** Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos que deben ser considerados como falta grave conforme se desprende de los literales a) al h), tipificando las conductas que tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

Resulta necesario tener en consideración que si bien dicho dispositivo prevé una serie de conductas que pueden ser tipificadas como faltas graves, el marco de dicho dispositivo legal se evidencia lo siguiente:

(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de “faltas” del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas.<sup>8</sup>

**Séptimo:** Si bien el literal a) 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, ha tenido a bien enumerar taxativamente los supuestos que deben entenderse como falta grave, ello no impide que pueda añadirse otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como, de los otros supuestos, dado que dependiendo de la lesión de deberes y otras situaciones jurídicas que emanan del contenido propio y específico de la labor que efectúa el trabajador podrá ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, en tanto, dicho articulado

---

<sup>8</sup> Quispe, G. & Mesinas, F. Ob. Cit. Pág. 25.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas para ser consideradas faltas graves.

***Argumentos de la parte demandada respecto de la causal denunciada***

**Octavo:** Indica la parte demandada como argumentos que sustentan la presunta infracción normativa, lo siguiente:

- a) Se ha imputado al actor el incumplimiento de la labor concreta y específica relativa a efectuar sus labores como ayudante de batán durante la jornada de trabajo establecida en la empresa.
  
- b) La existencia de numerosas sanciones anteriores.

Determinados los argumentos expresados por la parte demandada, corresponderá ahora establecer si se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia.

***Solución al caso concreto respecto de la causal referida al inciso a) 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***

**Noveno:** En cuanto a los argumentos expresados por la parte demandada, debemos indicar, lo siguiente:

**9.1. Sobre el literal a),** esta Sala Suprema estima que si bien la parte demandada sostiene que el actor incurrió en falta grave al abandonar el puesto de labores los días nueve, diez y once de mayo de dos mil catorce; así como, el día diecisiete de junio de dos mil catorce, ello no resulta suficiente para determinar la comisión de la falta imputada, pues, si se tiene en cuenta que el actor en su condición de “ayudante de batán” tenía por función la apertura de fardos para la preparación de mezclas, ello importaba la “alimentación de lana” a la máquina, lo cual importa que haya “desaparecido” de las “cámaras” instaladas al interior del puesto de trabajo, dado que, debía constituirse por “debajo” de la máquina a fin de cumplir con dicha labor, es por ello que, dicha “preparación” no

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

es “captada” por las cámaras a que hace referencia la parte demandada quien, en el decurso del proceso, no ha podido acreditar sus afirmaciones.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que, la parte demandada no ha podido acreditar que los “supervisores” hayan corroborado el presunto “abandono” del puesto de trabajo, pues, es en virtud de la potestad de fiscalización que la emplazada haya supervisado el trabajo del actor; sin embargo, no obra en autos documental que justifique ello, lo que ha sido advertido por la Sala Superior a fojas trescientos veintitrés, parte pertinente.

Lo expresado, solo pone en evidencia que la parte recurrente no ha cumplido con acreditar los supuestos en los que sustenta la infracción normativa, razón por la cual debe desestimarse sus alegaciones.

**9.2. Respecto del literal b)**, se advierte que la parte demandada ha invocado la existencia de sanciones anteriores impuestas al demandante; sin embargo, no ha detallado, en el decurso del proceso, el tipo de sanciones impuestas, ni en qué consisten las mismas, ni que ellas hayan sido impuestas en un periodo tan cercano que se encuentren vinculadas al presunta “abandono” del puesto de trabajo que ha sido imputado en la carta de preaviso de despido, pues, en el literal e), a fojas veintidós, parte pertinente, se limita, únicamente, a enunciar la existencia de “diferentes sanciones” por faltas cometidas “años atrás”, mas no acredita su existencia, ni precisa las sanciones aplicadas, por ello, no resulta razonable sus alegaciones, pues, no cuentan con el sustento respectivo, e incluso, han sido imprecisos, como bien se ha detallado. Siendo así, no se encuentran acreditadas sus alegaciones, desvirtuándose sus invocaciones.

A partir de lo esbozado, esta Suprema Sala estima que la parte demandada no ha cumplido con acreditar una presunta “infracción normativa” cometida por la Sala Superior, razón por la cual corresponde declarar **infundada** la causal denunciada. Frente a ello, corresponde evaluar la siguiente causal declarada procedente.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Respecto de la infracción normativa de los incisos a), b) y c) 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***

**Décimo:** El dispositivo legal cuya infracción normativa se denuncia, prescribe lo siguiente:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- 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; (...).

**Décimo primero:** Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado en determinar, si se ha producido o no, una interpretación errónea de los literales a), b) y c) 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.

***Sobre el despido***

**Décimo segundo:** El despido constituye 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”*<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> García, A. citado por Blancas, C. *El despido en el derecho laboral peruano*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*<sup>10</sup>.

Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 contrato.<sup>11</sup>

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

***Alcances de nulidad de despido***

**Décimo tercero:** Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como: *“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”*<sup>12</sup>

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido:

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos

---

<sup>10</sup> Pla Rodríguez, citado por ibíd. pp. 66.

<sup>11</sup> Vid Montoya Melgar, citado por Blancas, C. *Op. Cit*, pp. 65-66.

<sup>12</sup> Quispe, Gustavo & Mesinas, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.

En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera.<sup>13</sup>

Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en los literales desde el a) al e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

***Sobre la libertad sindical***

**Décimo cuarto:** El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

El Convenio número 87<sup>14</sup> de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin

---

<sup>13</sup> Blancas, C. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pág. 358.

<sup>14</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

***Alcances sobre la interpretación del inciso a) 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***

**Décimo quinto:** El literal objeto de análisis, prevé dos circunstancias: la *primera*, referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, referida a la participación en actividades sindicales.

Dicho de otro modo, la libertad sindical presenta un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Décimo sexto:** Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente número 02211-2009-PA/TC.

Ahora bien, el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>15</sup> establece que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Frente a ello, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato, así como el de participar en “*actividades sindicales*”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación N° 324-2003 LIMA, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para los efectos de determinar si se ha configurado este tipo de despido, para ello precisa lo siguiente: **a) que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley; b) que la demanda sea posterior a la**

---

<sup>15</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*afiliación o a la realización de la acción sindical; c) que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva el despido, debiendo establecerse una relación causa – efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido; estas circunstancias deben ser meritadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales.*

***Precisiones sobre la interpretación de los incisos b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***

**Décimo séptimo: *Sobre el inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***

Este supuesto, protege el derecho del trabajador a ser candidato a representante de los trabajadores o a actuar con esa calidad, por ello cualquier acto restrictivo de la libertad sindical que conlleve al despido y cuando se refiera a aquel supuesto en el que trabajador pueda ser candidato a la junta directiva de su sindicato, sin perjuicio de que en el caso de los candidatos, así como de los representantes o ex representantes de los trabajadores, desempeñen una actividad sindical, por lo que merecen el amparo del derecho frente a un despido discriminatorio en virtud del literal señalado.

De otro lado, es posible también que entender que para que sea oponible a un empleador, como causal de despido nulo, resulta necesario que la organización sindical haya comunicado al empleador sobre la candidatura o de ser el caso la elección del trabajador como dirigente sindical, ello en tanto se entiende que la protección de la libertad sindical trasciende en el tiempo y el cargo desempeñado, a lo que en suma debe ser entendido bajo la óptica que la protección que brinda dicho inciso, al igual que la causal anterior, se encuentra respaldado por el derecho a la libertad sindical contemplada en la Constitución Política del Perú; sin embargo, la diferencia radica en que este supuesto se refiere a un aspecto de representación, como facultad de los trabajadores, además de su propia condición como tal para poder ejercer una actividad sindical.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Lo descrito, pone de manifiesto el hecho de que no resulte exigible la constitución de un sindicato, debido a que puede ejercerse inclusive de manera personal o como representante de los trabajadores, haciéndose extensivo a los representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, razón por la que, aquellos trabajadores que democráticamente fueron elegidos por el resto de sus compañeros, no podrían ser despedidos por desempeñar dicha representación, al encontrarse blindados para el ejercicio de dicha representación.

**Décimo octavo: Respecto al inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

A efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, es importante precisar que en la Casación número 2066-2014 LIMA, esta Sala Suprema sentó doctrina jurisprudencial acerca de la interpretación de la norma material denunciada, la misma que se dijo debe ser interpretada de la siguiente manera:

La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente.

El criterio señalado fue expresado anteriormente por la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver la Casación número 2722-97-Lambayeque con fecha dos de junio de mil novecientos noventa y nueve.

**Décimo noveno:** Asimismo, conforme a la doctrina, el Derecho Laboral reconoce a los trabajadores el derecho a recurrir ante las autoridades competentes, sean estas

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

administrativas o judiciales, para reclamar respecto del incumplimiento de los beneficios que por ley, convenio colectivo o contrato le correspondan; y es por esta razón que toda conducta patronal orientada a impedir esta clase de reclamos, resulta represiva y contraria al orden público, en consecuencia viciada de nulidad.

En virtud de lo antes glosado, una interpretación del inciso c) artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, acorde con la Constitución, es que cabe sancionar con la nulidad, al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes.<sup>16</sup>

En cuanto a dicha causal, que contempla la nulidad de despido, por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, se debe precisar que esta Sala Suprema mediante Casación número 2066-2014 LIMA de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, dispuso como interpretación judicial del inciso c) del artículo 29° del dispositivo legal citado, lo siguiente:

La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente.

---

<sup>16</sup> CAS. N° 2441-2009-Piura

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ahora bien, delimitados ciertos argumentos jurídicos en torno a las causales denunciadas, corresponderá su análisis a efectos de determinar si se ha incurrido o no, en una infracción normativa.

***Argumentos de la parte demandada respecto a la presunta interpretación errónea de los incisos a), b) y c) 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***

**Vigésimo:** La parte demandada invoca como supuestos de infracción normativa, lo siguiente:

**20.1.** No se ha establecido la existencia de un nexo causal entre el despido y la razón de la empresa que llevo a ejecutarlo.

**20.2.** El despido no tuvo un carácter represivo por la queja presentada por el demandante.

**20.3.** La participación del actor en un proceso judicial en el que se encontraba en trámite sobre la restitución de “vales de alimento”, no ha sido motivo o nexo causal para determinar la existencia de un despido nulo, pues, dicha demanda fue presentada por el Sindicato y no así, por el demandante.

**20.4.** La correcta interpretación de los dispositivos denunciados importa que deba existir un nexo causal entre el despido y el motivo del mismo, no pudiendo analizarse hechos en forma aislada, sino que debe establecer la relación causa – efecto entre los hechos y el despido.

***Solución al caso concreto sobre los incisos a), b) y c) 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***

**Vigésimo primero:** Delimitados los argumentos expresados por la parte recurrente, corresponde absolver las mismas, conforme a los siguientes argumentos:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**21.1. Sobre el numeral 20.1:** Si bien la parte demandada ha invocado la inexistencia de un nexo causal, es preciso indicar que, la recurrente no ha podido corroborar las faltas imputadas al actor, las cuales han sido desvirtuadas en el decurso del proceso, e incluso, en la presente Ejecutoria Suprema al desvirtuar los argumentos de la presunta infracción normativa al 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.

Al haberse desvirtuado la comisión de falta grave, corresponde evaluar si el cese del actor se ha producido con motivo de su condición de dirigente sindical o no. En el caso de autos no queda duda que el actor tenía la condición de “secretario de actas” de la organización sindical, circunstancia que no ha sido negada por la parte demandada; asimismo, no se ha negado que el actor, como parte de la organización sindical, haya solicitado la “restitución” del beneficio denominado “vale de alimentos” ante el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el proceso signado con el número 17068-2013.

De lo anotado, queda claro que el reclamo interpuesto por el actor, como parte de la organización sindical, y al haberse desvirtuado las faltas, generan una presunción de nexo causal entre el despido y su condición de representante sindical, de modo que fue aquella circunstancia el móvil para despedir al actor, no habiendo la parte demandada desvirtuado dicho aspecto, en tal sentido, su aseveración de una “ausencia” de nexo causal, carece de asidero, razón por la cual debe desestimarse su invocación.

**21.2. En cuanto al numeral 20.2:** Es preciso indicar que, aun cuando la parte demandada sostiene que el despido no tuvo un móvil represivo, de lo actuado en el presente proceso se ha podido advertir que, no ha podido negarse la condición de representante sindical que tiene el actor como secretario de actas de la organización sindical; asimismo, no se ha negado la existencia del proceso judicial tramitado ante el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

la Corte Superior de Justicia de Lima, ni que el proceso número 17068-2013, se encuentre referido a la “restitución” de unos “vales de alimentación” respecto de los cuales se vería beneficiado el actor por ser trabajador de la parte demandada.

Al no haberse podido acreditar la comisión de las faltas imputadas al actor y, dada su condición de dirigente sindical, puede colegirse que la causa del despido se encuentra vinculada a su condición de representante de los trabajadores, por lo que se ha configurado la causal de despido nulo, conforme así lo ha establecido la Sala Superior, desvirtuándose sus alegaciones.

**21.3. Con motivo del numeral 20.3:** Conforme a lo analizado en los numerales que preceden, esta Sala Suprema ha podido verificar que la Sala Superior no ha incurrido en supuesto de interpretación errónea, pues, se encuentra acreditada la participación del actor en actividades sindicales, las cuales han servido como nexo causal para concluir en el despido del actor, aspecto que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, pues, las presuntas faltas imputadas, no han podido acreditarse. Siendo así, no se incurre en interpretación errónea, motivo por el cual se desvirtúa sus argumentos.

**21.4. Respecto del numeral 20.4:** Esta Sala Suprema concluye que no ha existido una ausencia de nexo causal entre el despido y los motivos del mismo, puesto que, conforme ha podido acreditarse en el decurso del proceso, la condición de dirigente sindical que ostentaba el demandante como secretario de actas de la organización sindical ha constituido el móvil por el cual se ha dispuesto el cese del actor, *so pretexto* de unas faltas graves que no han podido ser corroboradas y en el que se ha advertido el desarrollo de actividades sindicales, como es el reclamo judicial en torno a la “restitución” del beneficio denominado “vale de alimentos”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

A partir de lo expresado, se encuentra acreditado el nexo causal que ha motivado el cese del actor, por lo que no se ha incurrido en infracción normativa alguna. Desvirtuándose así los argumentos expresados por la parte demandada.

**Vigésimo segundo:** En torno a los argumentos expuestos por la parte emplazada, deviene necesario establecer que obran en autos los suficientes medios probatorios que permiten identificar la conducta atentatoria de la emplazada como supuesto para acusar un cese, cuando en realidad existe un correlato entre el ejercicio de un derecho sindical, lo que pone de relieve el nexo causal existente entre el despido y los hechos imputados, supuestos que, en realidad, configuran una limitación al derecho del accionante en cuanto ha sido la condición de dirigente sindical y la inexistencia de las faltas imputadas, en el aspecto orgánico e individual, de modo tal que ha pretendido obstaculizar la actividad de la organización sindical, lo que conlleva a que la actividad realizada por el trabajador se encuentra vinculado al despido.

A partir de ello, al encontrarse acreditado que el despido del demandante, ha sido bajo una causa que no se encuentra relacionada con su conducta y capacidad, es evidente que la extinción del vínculo laboral no ha obedecido a las faltas imputadas por la parte demandada, no encontrándose acreditados los supuestos invocados por la emplazada, en virtud de lo cual ha quedado establecido que se ha configurado el nexo causal entre los supuestos alegados por el demandante y el despido.

En consecuencia, se ha configurado la nulidad de despido, conforme lo ha establecido la Sala Superior deviniendo en **infundadas** las causales denunciadas.

Por estas consideraciones:

**IV. DECISIÓN:**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24894 - 2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Declararon **INFUNDADO** el recurso casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Industrial Romosa Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos treinta y ocho a trescientos sesenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas trescientos catorce a trescientos treinta y cuatro; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Lener Roberto Guarniz Sánchez**, sobre **nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Amhat///*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 26387-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – LEY N°26636**

**Lima, diecisiete de abril de dos mil veinte**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.** El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Ana Jessica Sánchez Angulo**, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos setenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de agosto de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cincuenta y cinco a trescientos sesenta y dos, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha veintiséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos nueve a trescientos dieciséis, que declaró **Fundada en parte** la demanda respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero.** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso

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

**CASACIÓN LABORAL N° 26387-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – LEY N°26636**

sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentran conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto.** Se aprecia de la demanda de fecha veinte de mayo de dos mil diez, que corre en fojas veintitrés a treinta y uno, la demandante solicita la nulidad de despido y se ordene su reposición; y, subordinadamente la indemnización por despido arbitrario.

**Quinto.** El recurrente denuncia, como causales de su recurso:

- a) *Inaplicación del artículo 12° de la Ley N°26636 , artículo 87° y 50° del Código Procesal Civil.***
- b) *Inaplicación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- c) *Inaplicación del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- d) *Violación al debido proceso.***

**Sexto.** Emitiendo pronunciamiento respecto a las causales denunciadas en los **literales a) y d)**, debemos decir que la misma no se encuentra prevista en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, el cual señala taxativamente como causales del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 26387-2018  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – LEY N°26636**

recurso de casación la interpretación errónea, aplicación indebida, inaplicación de una norma de **derecho material** y la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores.

En consecuencia, al no encontrarse contemplada la inaplicación o violación de normas de carácter procesal, dichas causales resultan **improcedentes**.

**Séptimo.** Sobre las causales denunciadas en los *literales b) y c)*, debemos señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

En el caso concreto, se limita a citar el artículo de la norma invocada la parte recurrente, fundamentando su recurso en que está probado que la demandante tenía la condición de sindicalizada, existiendo un despido nulo, y, que no se emite pronunciamiento respecto a la nulidad de despido.

Sin embargo, respecto a la pretensión de reposición por despido nulo, este extremo tiene la calidad de cosa juzgada, pues al emitirse la primera sentencia de vista de fecha treinta de julio de dos mil quince, se revocó este extremo y se declaró infundado, ordenando únicamente que el juzgado emita pronunciamiento sobre la pretensión subordinada, esto es la indemnización por despido arbitrario.

En consecuencia, al estar decidida procesalmente dicha situación jurídica, resulta impertinente sus alegaciones formuladas.

De esta manera, incumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; por lo cual califican como **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 26387-2018**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – LEY N°26636**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Ana Jessica Sánchez Angulo**, mediante escrito presentado el diecinueve de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos setenta y cinco; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandada, **Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima**, sobre **Nulidad de despido y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 30129-2018  
LIMA**

**Reposición por nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

**Lima, diecisiete de julio de dos mil veinte**

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Julio Cesar Araveña Villacres**, mediante escrito presentado el veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos cincuenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha tres de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos treinta y cinco a quinientos cuarenta y cuatro, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintinueve de marzo de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y ocho a cuatrocientos setenta y siete que declaró **fundada** la demanda sobre nulidad de despido, ordenando la reposición del actor y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, **reformándola**, declaró **infundado** este extremo y fundada en parte la demanda de indemnización por despido arbitrario; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede sólo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso



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

**CASACIÓN LABORAL N° 30129-2018  
LIMA**

**Reposición por nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y tres a sesenta y siete, que el demandante solicita como pretensión principal su reposición por nulidad de despido en el cargo de Cajero, más el pago de las remuneraciones básicas y colaterales devengadas desde la fecha de su despido hasta su reposición real, incluido los montos que se deriven de negociaciones colectivas, y en caso no se ampare la pretensión principal, como pretensión subordinada peticiona el pago de una indemnización por despido arbitrario.

**Quinto:** La parte recurrente denuncia, textualmente, como causales de su recurso, las siguientes:

- i) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Interpretación errónea del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- iii) Inaplicación del artículo 3.1 del Convenio N° 87 y artículo 12° del Convenio N°98 de la OIT.*
- iv) Inaplicación del segundo párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N°001-96-TR.*
- v) Contravención al debido proceso.*

**Sexto:** Sobre las causales denunciadas en los *ítems i) y ii)*, corresponde manifestar que la interpretación errónea de una norma se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso

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

**CASACIÓN LABORAL N° 30129-2018  
LIMA**

**Reposición por nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

concreto; sin embargo, el juzgador al analizarla le da un sentido distinto al que corresponde. En el caso concreto, la parte impugnante no ha descrito de manera concreta cuál es la interpretación correcta de las normas invocadas; incumpliendo así, con la exigencia prevista en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedentes**.

**Sétimo:** Con relación a las causales denunciadas en los *ítems iii) y iv)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que la parte impugnante no señala de manera clara por qué debió aplicarse al caso de autos los dispositivos legales que invoca ni como modificaría el resultado del juzgamiento; por lo que incumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedentes**.

**Octavo:** Respecto a la causal contenida en el *ítem v)*, debemos señalar que el presente modelo de casación laboral se encuentra estrictamente reservado para el examen de las normas de naturaleza material; en consecuencia, la presente causal referida a la infracción normativa de una norma de contenido procesal, incumple lo establecido en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo que deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Julio Cesar Araveña Villacres**, mediante escrito presentado el veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos cincuenta y siete; y **ORDENARON** la publicación

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 30129-2018  
LIMA**

**Reposición por nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Tiendas por Departamento Ripley S.A.**, sobre Reposición por nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*epe/kabp*

# Ejecutorias 2017

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sumilla.-** El inciso a) del artículo 12° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, establece: “El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende: a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación”.

Lima, siete de noviembre de dos mil dieciocho

**VISTA;** la causa número ocho mil cuatrocientos dieciocho, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Las Camelias S.A.**, mediante escrito de fecha dieciséis de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos quince a doscientos cuarenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos uno a doscientos seis, que confirmó la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha doce de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y dos, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por los demandantes, **Juan David Huamán Arroyo y Alex Rolan Poma Rodríguez**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha dieciocho de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento quince a ciento veinte del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **i) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR e ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 18° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

**a) Pretensión:** Según escrito de demanda que corre en fojas veintiuno a treinta, subsanada en fojas treinta y cinco a cincuenta y tres, los demandantes, Juan David Huamán Arroyo y Alex Rolan Poma Domínguez; pretenden se declare la nulidad de su despido por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (constitución y afiliación al gremio s indicial); en consecuencia, se ordene su reposición en sus puestos de trabajo que venían desempeñando al momento de su cese; y accesoriamente se le abonen las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo sus despidos hasta la fecha de su reposición efectiva.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia expedida con fecha doce de junio de dos mil quince, declaró fundada la demanda, nulo el despido efectuado y ordena a la emplazada cumpla con reponer a los demandantes a sus puestos de labores que venían realizando antes de la fecha de cese, debiendo abonar además los intereses legales, así como las costas y costos.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda; en consecuencia, ordenaron que la demandada reponga a los demandantes en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido, la integraron en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

relación al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su cese, más intereses legales, costas y costos.

**Segundo: Infracción normativa.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** Respecto a la primera causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del literal a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR***; la mencionada norma refiere lo siguiente:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...) 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”.*

**Cuarto:** La causal citada, como determinante de la nulidad de un despido, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente tanto el ejercicio del derecho constitucional a la “libertad sindical”, como las actividades propias de esta, consagrada en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste la características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 158.

**Quinto:** Asimismo, cabe referir que el “fuero sindical” en su ámbito subjetivo desde una perspectiva contemporánea, garantiza el derecho de los trabajadores comprendidos en el ámbito de protección tanto a los dirigentes sindicales, como a cualquier miembro afiliado al sindicato; así como la participación plena en la defensa o reivindicación de sus derechos, que tienden a ser vulnerados, imponiendo la exigencia a los empleadores de que el despido de dichos trabajadores, deben estar ineludiblemente sustentada en una causa justa; la cual precisamente destruye la presunción de que el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical es antisindical y discriminatorio y por ende nulo; de modo que si no se comprueba la causa justa, readquiere plena validez la presunciones contenidas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

**Sexto:** En relación a la actividad probatoria en este tipo de procesos de nulidad de despido; al no existir una disposición legal expresa que establezca una garantía que subordine la eficacia del despido a la previa demostración de la causa justa del despido o del cese; y las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador; resulta plenamente válido la aplicación del **principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que brinden certeza acerca de la probabilidad de la lesión alegada o de la violación de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical; en cuya orientación la condición de afiliado al sindicato o la calidad de dirigente sindical, actúa como un indicio relevante respecto a la concurrencia del motivo prohibido.**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sétimo:** La controversia en el presente proceso está referida a determinar si corresponde o no ordenar la nulidad del despido del cual fueron objeto los demandantes, y en consecuencia ordenarse su reposición, más el pago de las respectivas remuneraciones dejadas de percibir.

**Octavo:** Al respecto debemos precisar, que en el *caso sub examine* se ha estimado en parte la demanda, debiendo tenerse en cuenta: **i)** que, en el presente proceso de la revisión de los actuados fluye que los demandantes solicitan como pretensión principal que se declare la nulidad del despido del cual fueron objeto por parte de la demandada, y consecuentemente se ordene su reposición en sus puestos de trabajo; **ii)** que, la demandada al contestar la demanda señala que los contratos modales suscritos con los actores fueron válidos y tuvieron como sustento los informes técnicos internos que daban cuenta de un incremento de las actividades de la empresa; asimismo afirma que el término de la relación laboral de los demandantes obedece al vencimiento del contrato por incremento de actividades y que tomo conocimiento de la conformación del sindicato como de los miembros de su junta directiva con fecha posterior al cese de los demandantes, por lo que no le alcanzan la protección al fuero sindical, así como al obtener puntuaciones deficientes en sus últimas evaluaciones de rendimiento determino la no renovación de sus contratos.

**Noveno:** De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

- El informe técnico 2014 que corre en fojas ochenta y seis a noventa y seis señala que el incremento será por todo el año recomendando la contratación en total de veintitrés trabajadores en los meses de enero, julio, agosto y octubre del dos mil catorce, evidenciando que la causa objetiva por la que fue contratado los demandantes se encontraba subsistente.
- La renovación de los contratos se realizaba cada tres meses conforme se aprecia de las copias de contratos que corren en fojas sesenta y seis a ochenta y cinco, la misma que en el caso del accionante Juan David

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Huamán Arroyo, se realizó de manera continua por espacio de más de dos años y siete meses y en el caso de Alex Rolan Poma Domínguez, por un periodo continuo de más de dos años y tres meses; a lo cual se debe agregar que la demandada no formulo aviso respecto a que no se le renovarían sus contratos; apreciándose la culminación intempestiva del vínculo laboral entre las partes del presente proceso sin motivo aparente alguno.

- En cuanto a que las evaluaciones de rendimiento obrantes en fojas noventa y siete a ciento cuatro, habrían determinado un bajo rendimiento de los demandantes, que habría sido tomado en cuenta para la no renovación de los contratos, es de apreciarse que los mismos no cuentan con la firma de los actores, no se acompañan a ellos evaluaciones, informes, memorándums, declaraciones o exámenes realizados a los propios trabajadores o a otros trabajadores que permitan corroborar las calificaciones otorgadas; siendo suscritos dichos documentos únicamente por el gerente general y el supervisor de planta; estableciéndose que los mismos son medios probatorios de parte que no permiten acreditar lo señalado en ellos.
- En fojas once a catorce, se aprecia la copia certificada del acta de constitución, aprobación de estatutos y nombramiento o elección de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Cia. Minera Las Camelias S.A., que mediante asamblea general extraordinaria de fecha dieciocho de mayo de dos mil catorce, tuvo por constituida a su organización gremial, eligiendo al demandante Juan David Huamán Arroyo, como Secretario de Organización y al demandante Alex Rolan Poma Domínguez, como Secretario de Economía; contando desde la fecha de constitución y elección con la protección del fuero sindical.

**Décimo:** De los hechos expuestos, se advierte que la demandada fundamenta su causal en que se habría interpretado de manera errónea los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

003-97-TR, al considerar que la correcta interpretación sería que la misma debía ser debidamente notificada al empleador para que se encuentren protegidos con el fuero sindical, posición que no se ajusta a lo establecido por la Constitución Política, las normas nacionales como los tratados internacionales señalados previamente; cabe agregar a ello que la protección no solo alcanza a la constitución propiamente dicha de la organización gremial, sino a las actuaciones previas para tal fin; evidenciándose que el cese del vínculo laboral de los trabajadores, se produjo por la afiliación y constitución al sindicato, y no por vencimiento de contrato como alega la demandada; más aún si como se ha indicado las causas objetivas subsistían, no existiendo causa objetiva alguna para la culminación de la relación laboral; además entre la fecha de conocimiento de la demandada de la afiliación de los actores a la fecha del vencimiento del contrato existe una cercanía temporal que permite sostener razonablemente que tal hecho indujo a la demandada a tomar la decisión de extinguir la relación laboral.

**Décimo Primero:** Se concluye que no existe infracción normativa de la norma denunciada, pues del análisis realizado se ha establecido que la causa para la culminación de la relación laboral fue la afiliación de los demandantes al sindicato, por tanto, se encuentra acreditado el nexo causal entre la actividad sindical y el despido, no resultando necesaria evaluar la existencia de infracción del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al no haberse interpuesto queja o proceso alguno en contra de la accionada; motivo por el cual, resulta **infundada** la causal denunciada.

**Décimo Segundo:** En relación a la segunda causal: ***infracción normativa por inaplicación del artículo 18° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR,*** norma que establece:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*“Artículo 18.- Para los efectos de los Artículos 12, 13 y 16, del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos”.*

**Décimo Tercero:** Al respecto la demandada señala que de haberse aplicado la norma descrita se habría concluido que los demandantes no se encontraban protegidos por el fuero sindical y como consecuencia de ello que no se practicó un despido nulo en su contra, al habersele puesto en su conocimiento que los demandantes pertenecían a la organización sindical luego del cese de ambos; alegación que no se ajusta a derecho, toda vez que la norma invocada regula la aplicación del fuero sindical, resultando ser una norma declarativa, más no constitutiva; incluso el inciso a) del artículo 12° al cual hace referencia la norma acotada, establece: *“El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende: a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación”*; es decir el fuero sindical, no solo protege a los dirigentes nombrados, sino que este se extiende al proceso previo a la constitución de la organización sindical, por lo que la causal invocada resulta **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Las Camelias S.A.**, mediante escrito de fecha dieciséis de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos quince a doscientos cuarenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos uno a doscientos seis; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por los demandantes, **Juan David Huamán Arroyo y Alex Rolan Poma Rodríguez,**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8418- 2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MAC RAE THAYS**

**YAYA ZUMAETA**

**TORRES GAMARRA**

**MALCA GUAYLUPO**

*WVN / AHC*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8961 - 2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Lima, dieciséis de octubre de dos mil diecisiete**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Manuel Lavado Miranda**, mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos veintiséis a mil doscientos cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil tres a mil doce, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha diecisiete de junio de dos mil quince, que corre en fojas novecientos veintiséis a novecientos treinta y tres, que declaró infundada la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8961 - 2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conforme, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas ciento veintinueve a ciento treinta y ocho, subsanada en fojas doscientos noventa y cuatro a doscientos noventa y cinco, el actor pretende que se declare nulo su despido por las causales contempladas en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se declare la nulidad de la carta notarial N° 3396-G-R AA-ESSALUD-2009, de fecha diecisiete de diciembre de dos mil nueve, así como la carta notarial N° 349-G-RAA-ESSALUD-2010, de fecha tres de febrero del dos mil diez, así como se disponga su reposición en el mismo cargo y nivel que venía ostentando antes del despido, entre otras pretensiones

**Quinto:** El recurrente denuncia, de manera textual, como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa e inaplicación de una norma de naturaleza material como son:** A) Las disposiciones y normas laborales materiales incumplidas por parte de la entidad demandada, en lo dispuesto en el “artículo 12° de la reincorporación y artículo 13° pago de aportes pensionarios”, Ley N° 27803, artículos 1° y 2° de la Ley N° 28299; inciso 1) del artículo 20° del Decreto Supremo N° 014-2002-TR, artículo 10° del Decreto Supremo N° 013-2007-TR, y artículo 5° de la Resolución Ministerial N° 273-2006-TR.
- ii) Inaplicación del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil;** señala que no se ha fijado en el proceso como punto controvertido la regularización de su contratación en el régimen de la actividad pública.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8961 - 2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

- iii) Inaplicación de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;* precisa que el demandante tenía la calidad de dirigente sindical en el cargo de Secretario de Defensa.
- iv) Inaplicación del artículo 30° e incisos a) y b) del artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR y artículos 4°, 12°, 14° y lo demás pertinente del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;* menciona que presentó denuncia penal contra los funcionarios de la demandada por el delito de Abuso de Autoridad, Delito Contra la Libertad de Trabajo y el Delito de Omisión de Actos Funcionales.
- v) Inaplicación de los artículos 30°, 31° (último párrafo), 32°, 34°, 37° y 39° del Decreto Legislativo N° 728, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- vi) Apartamiento de la Doctrina Jurisprudencial, emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00891-20 07-PA-TC.*

**Sexto:** Sobre la denuncia propuesta en el *ítem i)*, es preciso señalar que el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales señaladas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en ese sentido, al no estar contemplada *la infracción normativa* como causal de casación en el artículo mencionado, además de limitarse a citar y transcribir las normas, sin realizar mayor sustento al respecto; devienen en **improcedentes**.

**Sétimo:** En cuanto a la causal señalada en el *ítem ii)*, recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales señaladas en el artículo 56°

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8961 - 2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en ese sentido, la inaplicación tiene que estar referida a una norma de carácter material y no procesal como pretende el recurrente en su denuncia; deviniendo en **improcedente**.

**Octavo:** En lo referente a la causal propuesta en el ***ítem iii)***, el recurrente se limita a citar las normas invocadas, sin describir con claridad y precisión por qué considera que las mismas deben ser aplicadas al caso concreto; asimismo, de los fundamentos expuestos en el recurso se aprecia que su pretensión está dirigida a que este Colegiado Supremo vuelva a valorar los medios probatorios actuados en el proceso a fin de amparar su pretensión, lo cual no es objeto del recurso de casación; deviniendo en **improcedente**.

**Noveno:** Sobre las causales denunciadas en el ***ítem iv)***, el demandante cita una serie de normas, sin describir con claridad y precisión por qué considera que las mismas deben ser aplicadas al caso concreto; asimismo, de los fundamentos expuestos en el recurso se aprecia que su pretensión está dirigida a que este Colegiado Supremo vuelva a valorar los medios probatorios actuados en el proceso a fin de amparar su pretensión, lo cual no es objeto del recurso de casación; deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo:** En cuanto al ***ítem v)***, el impugnante no describe con claridad y precisión por qué considera que las normas invocadas deben ser aplicadas al caso concreto; asimismo, de los fundamentos expuestos en el recurso se aprecia que su pretensión está dirigida a que este Colegiado Supremo vuelva a valorar los medios probatorios actuados en el proceso a fin de amparar su pretensión, lo cual no es objeto del recurso de casación; por lo que deviene en **improcedentes**.

**Décimo Primero:** Respecto a la denuncia propuesta en el ***ítem vi)***, el recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales señaladas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en ese sentido, al no estar contemplado el *apartamiento de*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8961 - 2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*la Doctrina Jurisprudencial* como causal de casación en el artículo mencionado, deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Manuel Lavado Miranda**, mediante escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil doscientos veintiséis a mil doscientos cuarenta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Red Asistencial Almenara del Seguro Social de Salud - ESSALUD**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

EEH.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017  
LORETO  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

**Sumilla:** *Se incurre en causal de nulidad prevista en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando se limita el ejercicio de la libertad sindical, en el aspecto orgánico, de modo tal que se obstaculiza la constitución de una organización sindical.*

Lima, seis de noviembre de dos mil diecisiete

**VISTA;** la causa número diez mil tres, guion dos mil diecisiete, guión **LORETO;** en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodríguez Chávez, De La Rosa Bedriñana; con el **voto en minoría** del señor juez supremo Rodas Ramírez y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Roger Inuma Moral**, mediante escrito de fecha tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número veintiuno de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos sesenta, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número dieciséis de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos, que declaró fundada la demanda; **reformándola** declaró **infundada** la demanda, cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

*i) Inaplicación de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

*ii) Interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

*iii) Interpretación errónea del literal b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

**Segundo:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y siete a noventa y cuatro, el accionante solicita que se declare la nulidad del despido del que ha sido objeto y como consecuencia de ello, ser repuesta en el puesto de trabajo que venía desempeñando, con la misma remuneración y jornada de trabajo; asimismo, el abono de las remuneraciones devengadas desde el día siguiente en que se produjo el despido y hasta su reposición efectiva; además del reintegro de todos los conceptos que por beneficios sociales señala la ley, como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones no gozadas y horas extras desde el día siguiente de su despido hasta la fecha de su reposición; más intereses legales.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

**Tercero:** El Juez del Juzgado Civil Transitorio de Maynas de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante Sentencia contenida en la resolución número dieciséis de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, de fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos, declaró fundada la demanda esbozando como argumentos que las imputaciones formuladas al actor por la presunta comisión de falta grave no se encuentran vinculadas con sus obligaciones laborales prescritas en el contrato de trabajo, sino por el contrario, se encuentran referidas con el ejercicio de la autonomía sindical, lo que desborda su facultas de dirección dado que existe normatividad que prohíbe tales actos de injerencia.

Sostiene además que la información brindada al empleador sobre la constitución y conformación del sindicato constituye parte de su autonomía y que será necesario ubicar en el derecho quien tiene interés material para cuestionar dicha actividad, careciendo de ella, conforme lo prescrito en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2003-TR, tanto más si, a decir del demandante, que casi la totalidad de los trabajadores que suscribieron el acta ya no laboran para la demandada, conforme se describe en fojas trescientos setenta y tres, parte pertinente.

Refiere además que de las copias del Expediente No. 00616-2015-0-1903-JR-LA-01, de fojas trescientos setenta y nueve a trescientos ochenta y uno, oportunidad en la que sostiene como causales de disolución, el mutuo disenso, la desafiliación al sindicato y la renuncia a la empresa, conforme se desprende de los fundamentos esgrimidos en el sexto considerando, de fojas trescientos ochenta y uno, parte pertinente.

Finalmente, el Juez de primera instancia sostiene que el despido del cual ha sido objeto el accionante no tiene sustento jurídico, ni constituye falta grave al no haberse quebrantado una obligación de la relación laboral contenida en el contrato de trabajo, sino que pertenece al ejercicio de la libertad sindical de naturaleza colectiva donde la injerencia del empleador no tiene justificación, por ende, no tipifica como falta grave laboral los hechos fácticos imputados por el empleador y que ha motivado el despido del trabajador, deviniendo en nulo el despido por las

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

causales contenidas en los literales a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Cuarto:** El Colegiado de la Sala Civil de Loreto de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución número veintiuno de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que obran en autos los suficientes medios probatorios a través de los cuales se pone en evidencia que el accionar del demandante no ha sido acorde a lo establecido en las normas laborales, ya que el demandante ha fomentado la creación de una organización sindical, sin tener en cuenta los requisitos legales que han sido establecidos para su constitución, habiendo el actor realizado actos fraudulentos con la finalidad de obtener ventaja y lograr a toda forma la constitución de la organización sindical, debido a que no sea contado con la participación de veinte (20) personas como mínimo, sino solo dieciséis (16) trabajadores, siendo que aun cuando cuatro de ellos confirieron poder al demandante, suscribieron su asistencia cuando en realidad no asistieron, por lo que habría remitido información falsa al empleador respecto de la constitución de la organización sindical.

Refiere además que la emplazada ha seguido el procedimiento correcto para despedir al demandante por la comisión de falta grave constituida en el inciso d) 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, falta que además habría sido aceptada por el demandante, conforme se infiere de la carta de fojas sesenta a sesenta y tres, además de la demanda de disolución de organización sindical presentada por la emplazada, la que concluyó, conforme a los medios probatorios que obran en autos, con una sentencia fundada, lo que evidencia la comisión de falta grave por parte del accionante consistente en no haber seguido el procedimiento establecido por las normas laborales para la formación y constitución de la organización sindical, supuestos que determinan la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

comisión de falta grave por parte del accionante y por ende, ajustado a ley el despido del que ha sido objeto.

**Quinto:** En cuanto a la causal contenida en el *ítem i)*, es preciso indicar que el inciso c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, sostiene que dicha causal se encuentra dirigida a una norma de derecho material; sin embargo, la causal denunciada por el accionante no se encuentra referida a una norma de derecho material, sino por el contrario se invoca normas de orden procesal, supuesto que además ha sido recogido en el artículo 54° de la norma antes acotada; en virtud de ello, se advierte que la causal denunciada no cumple con el requisito establecido en el artículo 56° antes acotado, deviniendo la causal en **improcedente**.

**Sexto:** Con relación a las causales denunciadas en los *ítems ii) y iii)*, se observa que ha cumplido con la exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27027, deviniendo las causales descritas en **procedentes**.

**Sétimo:** Sobre la causal declarada procedente referida a los literales *a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, es preciso indicar que dicho dispositivo prescribe lo siguiente:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*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;*

*(...)”.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

**Octavo: Sobre el despido nulo**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>1</sup>*

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido que:

*“La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.*

*En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del*

---

<sup>1</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

*trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera”.<sup>2</sup>*

Ahora bien, nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en el literales a) al e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

**Noveno: Sobre la libertad sindical**

Al respecto, es pertinente indicar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

A partir de ello, debe tenerse en cuenta al Convenio N° 87<sup>3</sup> de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

**Décimo: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido**

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>4</sup>.

Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación

---

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pág. 358.

<sup>3</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

<sup>4</sup> ABEL LLUCH, Xavier. “Derecho Probatorio”. España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>5</sup>.

Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que:

*“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos*

---

<sup>5</sup> ROSEMBERG. “La carga de la prueba”. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

*imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido".<sup>6</sup>*

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil<sup>7</sup>, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Décimo Primero: Respecto de la causal contenida en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que dicho dispositivo prevé dos circunstancias: la *primera* de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, se encuentra referido a la participación en actividades sindicales.

Dicho de otro modo, la libertad sindical presente un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a

---

<sup>6</sup> Monereo Pérez, José Luis, "La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

<sup>7</sup> Texto Original del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable por razón de temporalidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Décimo Segundo:** Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC.

Ahora bien, el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>8</sup> se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

---

<sup>8</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

A partir de lo anotado, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato así como el de participar en “*actividades sindicales*”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación N° 324-2003 LIMA, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para los efectos de determinar si se ha configurado este tipo de despido, para ello precisa lo siguiente: **a) que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley; b) que la demanda sea posterior a la afiliación o a la realización de la acción sindical; c) que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva el despido, debiendo establecerse una relación causa – efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido;** estas circunstancias deben ser merituadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales.

**Décimo Tercero: Solución al caso concreto**

El actor sustenta su nulidad de despido, en el fundamento jurídico previsto en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme se advierte de fojas noventa y uno, parte pertinente; sin embargo, la parte demandada argumenta que la extinción del vínculo se encuentra motivado en la falta grave consistente en proporcionar información falsa al

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

empleador, de acuerdo al inciso d) del artículo 25° de la citada norma, dicha falta tenía como sustento:

*“(...) haber presentado a nuestra empresa una carta de fecha 22 de abril de 2014, en la que nos comunicó la formación y desarrollo de vuestro sindicato, supuestamente constituido en una asamblea sindical que cumplió con todas las formalidades y requisitos de ley. Dicha asamblea supuestamente se habría realizado el 22 de marzo de 2014 a horas 8.00 pm a la que habrían asistido todos los trabajadores que firmaron el padrón de afiliados fundadores de vuestro Juzgado. Usted, en su condición de dirigente sindical, afirmó categóricamente en la carta antes mencionada que vuestro sindicato esta legalmente facultado para desarrollar plena actividad sindical. (...) Sin embargo, hechas las averiguaciones pertinentes, hemos descubierto que los siguientes trabajadores no estuvieron físicamente en dicha asamblea de constitución sindical (...)”.*

Correlato de ello, detalla el nombre de los trabajadores que habrían estado ausentes, entre los cuales detalla a: Edgar Andrés Soplín López, Roberto Pérez Torres, Orlando Mozombite Ramírez y Raúl Marín Moura, lo que a decir de la emplazada constituye un hecho que importa gravedad, producto de lo cual se imputa la falta prevista en el inciso d) 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. Ello fue imputado además en la carta de despido, de fojas sesenta y dos, parte pertinente, cuando sostiene que:

*“(...) desconocemos los supuestos poderes otorgados a usted por los trabajadores antes mencionados que, aún cuando sean válidos, no surten efecto legal alguno. A mayor abundamiento, en tales documentos no se instruye al poderdante a votar a favor de la constitución del Sindicato, sólo se dice que los trabajadores en cuestión serán representados por usted con voz y voto. Dichos trabajadores no han ratificado en documento posterior la decisión que usted adoptó por ellos”.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Cuarto:** Dentro de la categoría de la nulidad pretendida por el actor, deviene pertinente asumir que el supuesto tipificado en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, alegado por el demandante, se infiere de la revisión de los autos que se ha configurado el supuesto de nulidad, ello debido a que la falta imputada, no se enmarca dentro del supuesto de presentar información falsa al empleador, sino por el contrario, radica en el ejercicio de su libertad sindical, ello en el marco del doble contenido, aspecto orgánico, a través del cual se posibilita a toda persona, la facultad de poder constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales, lo que otorga protección al trabajador afiliado frente a aquellos actos que perjudiquen sus derechos.

Asimismo, es de anotar que el ámbito de protección del inciso a) del artículo 29° antes acotado, supone una garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, es por ello que cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción de un derecho de tal naturaleza, como el referido a la libertad sindical, resultará vulneratorio de dicho derecho, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC.

**Décimo Quinto:** En torno a los argumentos expuestos por la emplazada, deviene necesario establecer que no obran en autos los suficientes medios probatorios que permitan identificar la conducta imputada por la emplazada como supuesto para acusar el cese del accionante, sino por el contrario, se ha podido establecer que existe un correlato entre la formación del sindicato de trabajadores y el despido del que ha sido objeto el accionante, ello en vista que corre de fojas tres a seis, los otorgamientos de poder a favor del accionante en el que se deja constancia que los

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

trabajadores Edgar Andrés Soplin López, Roberto Pérez Torres, Orlando Mozombite Ramírez y Raúl Marín Moura, confirieron al demandante facultades para que pueda representarlos en la constitución del sindicato de trabajadores, dejándose constancia en el mismo que solicitaban *“(…) a través de mi representante que se me permita firmar el acta de la reunión y todos los documentos que deba rubricar en lugar distinto a donde se llevará a cabo la reunión, respetando y adhiriéndome a su contenido y fecha de elaboración”*, conforme se desprende de fojas tres a seis, parte pertinente, tanto más, si en la relación que corre de fojas siete, se ha dejado constancia que *“(…) Los trabajadores Raúl Marín Moura, Orlando Mozombite Ramírez, Edgar Andrés Sopling López y Roberto Pérez Torres son representado mediante poder por el Sr. Roger Inuma Moral”*.

Lo expuesto, pone de relieve el nexo causal existente entre el despido y los hechos imputados por la demandada, supuestos que en realidad configuran una limitación al derecho del accionante en cuanto ha pretendido restringir el ejercicio de la libertad sindical, en el aspecto orgánico, de modo tal que pretendido obstaculizar la constitución de la organización sindical. A partir de ello, se advierte que se han configurado los elementos que configuran el despido nulo sustentado en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que no se encuentra acreditado que la actividad sindical haya sido ilícita, asimismo se advierte que existe un nexo causal entre el ejercicio de la actividad sindical y el despido, lo que conlleva a que la actividad realizada por el trabajador se encuentra vinculado al despido, es así que los medios de prueba aportados por el actor, permiten inferir que se ha configurado esta causal de nulidad.

**Décimo Sexto:** Siendo así, y acreditándose que el despido del demandante, ha sido bajo una causa que no se encuentra relacionada con su conducta y capacidad, es evidente que la extinción del vínculo laboral no ha obedecido a la falta grave imputada por la parte demandada, no encontrándose acreditado el supuesto

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

invocado por la emplazada, en virtud de lo cual ha quedado establecido que se ha configurado el nexo causal entre los supuestos alegados por el demandante y el despido. En consecuencia, al contar con los medios probatorios suficientes que sustentan la causal tipificada en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se determina que se ha configurado la nulidad de despido, por cuanto el Colegiado Superior ha incurrido en inaplicación de la norma acotada; por consiguiente, la demanda incoada por el actor deviene fundada como bien ha determinado el Juez de primera instancia, deviniendo la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Décimo Sétimo:** Respecto de la causal descrita en el *ítem iii)*, cabe precisar que al haberse declarado fundada la causal tipificada en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **carece de objeto** emitir pronunciamiento, respecto de la presente causal, conforme lo discernido en los considerandos que preceden.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Roger Inuma Moral**, mediante escrito de fecha tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y ocho; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número veintiuno de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos sesenta; **y actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número dieciséis de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos, que declaró **fundada** la demanda que declara nulo el despido del accionante y dispone la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo, con la misma remuneración, con el pago de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

los devengados remunerativos y el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS) hasta su real reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada **Perenco Perú Petroleum Limited Sucursal del Perú**, sobre nulidad de despido y otros y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODRIGUEZ CHÁVEZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Amhat*

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora Jueza Suprema **De La Rosa Bedriñana** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RODAS RAMIREZ, ES  
COMO SIGUE:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Roger Inuma Moral**, mediante escrito de fecha tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos sesenta, que **revocó** la **sentencia apelada** de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y uno a cuatrocientos; reformándola declaró **infundada** la demanda.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** De la demanda interpuesta con fecha siete de julio de dos mil catorce, que corre en fojas sesenta y siete a noventa y cuatro, la parte demandante solicita: **a)** La nulidad de su despido y como consecuencia de ello, se le reponga en su puesto

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros**

**PROCESO ORDINARIO**

de trabajo que venía desempeñando, con la misma remuneración y la misma jornada de trabajo; b) Se le abonen por concepto de devengados las remuneraciones mensuales dejados de percibir desde el día siguiente de su despido hasta la fecha de su reposición; c) Se le reintegre todos los conceptos que por beneficios sociales señala la ley como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones no gozadas y horas extras desde el día siguiente de su despido hasta la fecha de su reposición y; d) Se le abonen los intereses legales a los reintegros solicitados.

**Quinto:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa por inaplicación de los incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación de los literales a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR*

**Sexto:** En relación al *ítem i)*, es de indicar que los artículos 54° y 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021, establecen que el presente modelo de casación laboral se encuentra estrictamente reservado para el examen de las normas de naturaleza material; asimismo, el artículo 56° de la norma referida, establece cuáles son las causales por las que expresamente se interpone el presente recurso; no estando prevista en el citado artículo la causal denunciada por el recurrente, por lo que deviene en **improcedente**.

**Sétimo:** Respecto al *ítem ii)*, se verifica que lo que pretende la parte recurrente es que se revisen nuevamente los hechos; sin embargo, no es posible valorar nuevamente los hechos y medios probatorios actuados en el proceso, puesto que tal pretensión colisionaría frontalmente con la naturaleza y fines del recurso extraordinario del recurso de casación, por lo que no cumple con lo previsto en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10003-2017**

**LORETO**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO**

por el artículo 1° de la Ley N° 27021, asimismo, se aprecia que la parte señala la inaplicación de la norma denunciada; sin embargo la misma ha sido parte de la fundamentación de la Sala Superior en el octavo considerando; razón por la que la causal denunciada deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Roger Inuma Moral**, mediante escrito de fecha tres de febrero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y ocho, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Perenco Perú Petroleum Limited Sucursal del Perú**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Rodas Ramírez** y los devolvieron.

**S.S.**

**RODAS RAMÍREZ**

*Cpllc*



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**Sumilla:** *En el procedimiento de despido se debe observar el principio de inmediatez, la cual tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa. Asimismo, se debe cumplir con la adecuada comunicación del despido; supuesto que deberá ser concordado con el artículo 43° de Decreto Supremo N° 001-96-TR. De otro lado, para que se configure la nulidad de despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario acreditar que el despido está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de limitar el derecho a la libertad sindical.*

Lima, once de abril de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número diez mil veintiocho, guion dos mil diecisiete, guion **CUSCO**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ramón Mendoza Canales**, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos diez, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos sesenta y cuatro, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos veintiuno, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **M.C.M. Ingenieros S.R.L.**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciocho, que

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

CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017

CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

corre en fojas noventa y uno a noventa y cuatro, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa de los literales a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso:**

**a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento siete a ciento veintiséis, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos entre las partes y la nulidad de despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, su reposición y el pago de remuneraciones devengadas, con costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Cusco, mediante Sentencia de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que se encuentra desnaturalizado los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por el demandante, en aplicación del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. De otro lado, señaló que no se encuentra acreditado que el demandante ha laborado después del día doce de mayo de dos mil catorce, y que no se entregó oportunamente la carta de imputación de cargos y despido; asimismo, tampoco se corroboró las amenazas que hubiera recibido el actor. Siendo así, existen indicios suficientemente acreditados en el proceso, que conducen a la convicción de la inexistencia de una verdadera relación causal entre la actividad sindical del actor y su despido; en consecuencia, no corresponde amparar la reposición por despido nulo pretendida en el proceso.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que las alegaciones vertidas por el demandante para desconocer el procedimiento sancionador y la sanción impuesta resultan ser falaces, al ser notorio que fueron cursadas a su domicilio; consiguientemente, el procedimiento se encaminó, con sujeción al debido proceso y derecho de defensa del trabajador. De otro lado, señaló que el actor no formuló descargo sobre la falta imputada, lo que implica un reconocimiento de los mismos. Asimismo, advirtió de autos que la conducta desarrollada por el demandante, que motivo el despido, fue ejercida con plena voluntad y conocimiento, de que tal proceder, infringía las disposiciones reglamentarias de la demandada sobre la seguridad de transporte. Al respecto, sobre la afiliación y cargo sindical refiere que de las declaraciones testimoniales efectuadas en el proceso solo existen conjeturas que no tienen ningún correlato que puedan reflejar represalia por parte del empleador o de su personal de dirección a las actividades sindicales, lo que

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

CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017

CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

demuestra que no existió propiamente una amenaza a la función sindical o un entorpecimiento a la misma.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal denunciada en el *ítem i)*, está referida a la ***infracción normativa de los artículos 31° y 32° del Texto Único o Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

Los artículos de la norma en mención, prescriben:

*“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.*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

*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.*

**Artículo 32.-** *El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.*

*Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.*

*El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el procedimiento de despido del demandante se realizó en atención al principio de inmediatez, y se cumplió con la notificación respectiva, en observancia de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017**

**CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

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

**Quinto: Sobre el procedimiento de despido**

El procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la defensa. A fin de materializar el inicio del procedimiento de despido, el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Finalmente, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta, conforme las exigencias previstas en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo que se encuentra transcrito en el considerando tercero

**Sexto: En relación al principio de inmediatez**

El procedimiento de despido contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, tal es así, que debe prevalecer al principio de inmediatez.

Bajo esa premisa, el principio antes citado, tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

que lo causa. Supone que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador; si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, este plazo no debe ser muy prolongado a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas. 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.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente Nº 00453-2007-PA establece sobre el principio de inmediatez, lo siguiente:

*“7. El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:*

*(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) (...). En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora (...).*

*(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. (...)*

*8. En consecuencia, los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico,*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

*(Ibídem) teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra.*

*9. En el mismo sentido, en el ámbito internacional también se ha determinado la importancia del principio de inmediatez y su relación con el plazo razonable. Así, la Recomendación N.º 166 de la OIT sobre “la terminación de la relación laboral”, en su numeral 10 señala que **“se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta”**.*

*10. De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes.” (Subrayado y negrita es nuestro).*

**Séptimo: Solución al caso concreto**

De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica lo siguientes hechos relevantes para el caso de autos:

- Mediante Carta de fecha **siete de abril de dos mil catorce**<sup>1</sup>, la demandada le comunica al demandante sobre el inicio de una investigación por los hechos ocurridos el día veintinueve de marzo de dos mil catorce.

---

<sup>1</sup> Fojas doscientos diecisiete.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

- Con Informes de fechas **dos de abril de dos mil catorce<sup>2</sup> y catorce de abril de dos mil catorce<sup>3</sup>**, el Sub Gerente de Seguridad Operativa y el encargado del área de seguridad, respectivamente, detallan el incidente, ocurrido el veintinueve de marzo de dos mil catorce.
- Mediante cata de imputación de cargos<sup>4</sup>, de fecha **veinticuatro de abril de dos mil catorce**, la demandada le imputa las faltas graves, tipificadas en los incisos a), c) 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, por los hechos ocurridos el **veintinueve de marzo de dos mil catorce**. Este acto fue notificado mediante carta notarial a la dirección prevista en los contratos de trabajo<sup>5</sup> suscritos por el demandante. Asimismo, el Notario que llevo a cabo la diligencia señaló: “[...] *ha sido diligenciada en la dirección indicada por el remitente, en ausencia del destinatario fue dejada debajo de puerta [...] veintiocho de abril de dos mil catorce [...]*”
- De la revisión de los medios probatorios, no se observa que el demandante emita descargos sobre las faltas imputadas por la demandada.
- Con Carta de fecha ocho de mayo de dos mil catorce<sup>6</sup>, se decide despedir al demandante por no haber desvirtuado los cargos imputados contra su persona. A su vez, se deja constancia que este acto fue notificado por el Notario al domicilio indicado por el demandante, el día **nueve de mayo de dos mil catorce**.

**Octavo:** De lo expuesto, se advierte que han transcurrido treinta (30) días naturales aproximadamente, desde la fecha, en la cual la demandada, tomó

---

<sup>2</sup> Fojas doscientos veintisiete a doscientos veintiocho.

<sup>3</sup> Fojas doscientos veintinueve a doscientos treinta y tres

<sup>4</sup> Fojas doscientos treinta y cuatro a doscientos treinta y siete.

<sup>5</sup> Fojas ciento noventa y dos a doscientos doce.

<sup>6</sup> Fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

conocimiento del hecho que motivo el despido y la activación del mismo (inicio del procedimiento de despido), para determinar la comisión de las faltas graves tipificadas en los incisos a), c) 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; no obstante, este plazo se encuentra debidamente justificado, por las investigaciones realizadas por la parte demandada, a fin de establecer certeramente las faltas cometidas por el actor.

En ese contexto, no se advierte a transgresión del principio de inmediatez, al verificarse un plazo razonable, entre el hecho que motivó la sanción y la actuación de su facultad sancionadora de despido.

Cabe señalar, que a la fecha no existe un precedente vinculante que determine parámetros exactos sobre el plazo que ostenta la empleadora entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, toda vez que depende de la complejidad del caso y las situaciones especiales que pudieran presentarse.

**Noveno:** Asimismo, se verifica que la carta de *pre* aviso ha sido válidamente notificada, en tanto fue dirigido al domicilio del demandante, consignado en los contratos de trabajo, que obran en autos; extremo que no ha sido cuestionado por el actor; por lo que resulta, aplicable lo dispuesto en el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR<sup>7</sup>.

Al respecto, se debe precisar que si bien no se encuentra acreditado en autos de manera fehaciente los motivos que generaron que la demandada (supuesta

---

<sup>7</sup> Artículo 43°.- Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

negativa del demandante), realice la notificación vía notarial de la carta de imputación de cargos (carta de pre aviso) al demandante, esto no es argumento suficiente, para determinar que la notificación no es válida, pues, el artículo 43° del Decreto Supremo N° 001-96-TR es claro en establecer que las comunicaciones se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo; más aún, si la notificación personal solo es opcional.

**Décimo:** Siendo así, se verifica que la demandada ha cumplido con el procedimiento de despido, previsto en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, pues, se observó el procedimiento de inmediatez y se cumplió con la notificación respectiva de la carta de imputación de cargos y carta de despido.

**Décimo Primero:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **infundadas** las causales contenidas en el **ítem i)**.

**Décimo Segundo:** La causal prevista en el **ítem ii)**, está referida a la **infracción normativa de los literales a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**

Los artículos de la norma en mención, prescribe:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

*b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; [...]*"

**Décimo Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado o no la nulidad de despido dentro de las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con lo previsto en el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

**Décimo Cuarto: Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*"(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales."<sup>8</sup>*

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se

<sup>8</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. "El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido, cuando se presentan los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre los cuales, se encuentra el despido promovido por: la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: “(...) *represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida*”, según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira<sup>9</sup>.

**Décimo Quinto: Del derecho a la libertad sindical**

El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

De acuerdo al Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>10</sup>, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

---

<sup>9</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. “Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*. Granada: Editorial Comares, 1998, p. 172.

<sup>10</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2 009-PA/TC.

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>11</sup> se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a

---

<sup>11</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017**

**CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**Décimo Sexto: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido**

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>12</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>13</sup>.

Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

---

<sup>12</sup> ABEL LLUCH, Xavier. *"Derecho Probatorio"*. España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

<sup>13</sup> ROSEMBERG. *"La carga de la prueba"*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador no solamente se circunscribe en pruebas típicas o atípicas, sino también en indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”*<sup>14</sup>.

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser

---

<sup>14</sup> Monereo Pérez, José Luis, *“La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Décimo Séptimo: Solución al caso concreto**

El actor señala que se ha configurado la nulidad de despido, entre otras, por las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, el veintisiete de marzo de dos mil catorce, mediante Registro N° 003-2014-GR-CUSCO/DRTPE-DPSL-SDNCRG-S fue inscrito y registrado el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios en mantenimiento de vía férrea, dentro del cual ostenta el cargo de secretario de economía; supuesto de hecho (inscripción) que fue comunicado a la demandada el uno de abril de dos mil catorce.

Por su parte, la demandada argumenta que la extinción del vínculo se encuentra motivado por la comisión de las faltas graves, contempladas en los incisos a), c) 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, por el siguiente hecho: ***“El día 29 de Marzo del 2014, el Autocarril AC-22 conducido por usted y teniendo en la función de porta señales al señor Balvino Letona Porras obtiene su respectiva autorización (AUV), para circular con rumbo sur [...] al aproximarse a la Estación de Combapata la tripulación de la Locomotora 752, le solicitó su ubicación y usted reportó su paso por el PK33 [...], sin embargo al llegar al PK 229 usted detuvo la marcha de la AC-22 de 10.34 a 10.36 horas para bajar una cama tarima de madera [...] al momento de detener la marcha [...] NO COMUNICÓ este hecho al Tren de pasajeros Locomotora 752, que circulaba por la misma vía y se encontraba próximo al autocarril [...] TAMPOCO***

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

*INFORMÓ esta GRAVE OMISIÓN Y NEGLIGENCIA DE SU PARTE [...] mostrando RESISTENCIA Y FALTAMIENTO DE PALABRA [...].*

**Décimo Octavo:** De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:

- Mediante instrumentales, que corren en fojas trece a quince, se verifica que con fecha uno de abril de dos mil catorce, el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios en mantenimiento de vía férrea informa a la demandada sobre su registro, solicitando el descuento remunerativo por concepto de cuota sindical, y la autorización para el uso de permiso y licencia sindical. A su vez, se detalla en el documento, que el actor ostenta el cargo de secretario de economía.
- Con fecha veintiocho de abril de dos mil catorce, se le apertura al demandante el inicio del procedimiento de despido, por los actos descritos en el considerando precedente; este procedimiento se encuentra arreglado a Ley, en observancia de lo dispuesto en el considerando décimo.
- Los hechos que sustentan las faltas graves tipificadas en los incisos a), c) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, no ha sido cuestionados en el presente caso, por el impugnante. Sin perjuicio de ello, los hechos que sustentan las mismas se encuentran acreditadas en autos; además, de tener en cuenta que el actor no emitió la carta de descargos, a pesar de haberse notificado válidamente la carta de *pre aviso*.
- El demandante fue despedido el nueve de mayo de dos mil catorce, mediante carta de fecha ocho de mayo de dos mil catorce.
- De las declaraciones actuadas en el proceso, no se verifica que el demandante ha recibido de manera directa amenazas por su afiliación al

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Sindicato de Trabajadores Ferroviarios en mantenimiento de vía férrea y ostentar el cargo de secretario de economía.

- No se ha corroborado a través de los medios probatorios actuados en el proceso, que el demandante ha realizado prestación efectiva de servicios, posterior a su fecha de despido, esto es entre el doce al diecinueve de mayo de dos mil catorce.

**Décimo Noveno:** De lo expuesto, corresponde señalar que la fecha de comunicación a la demandada sobre el registro del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios en mantenimiento de vía férrea, figurando en su nómina al demandante como secretario de economía, tiene fecha próxima con el inicio del procedimiento de despido del demandante, ocurrido el veintiocho de abril de dos mil catorce; sin embargo, esto no es argumento suficiente para determinar que se ha configurado la nulidad de despido, por las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, pues, se requiere acreditar mediante medios probatorios suficientes que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de limitar su derecho a la libertad sindical; supuesto de hecho que no se acreditó en el caso de autos, pues, de las declaraciones testimoniales actuados en el proceso, no se advierte amenazas o actos irregulares en contra del demandante por el registro del Sindicato y ostentar el cargo de secretario de economía; además, que no se acredita las labores hasta el diecinueve de mayo de dos mil catorce.

Asimismo, las faltas graves imputadas por la demandada, no ha sido desvirtuados por el trabajador con prueba suficiente, a efectos de establecer que dichas faltas graves no se habrían cometido, por el contrario la prueba de cargo de la demanda no ha sido desvirtuada en forma satisfactoria por el trabajador.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10028-2017  
CUSCO

Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT

**Vigésimo**: En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que no existe el nexo causal entre el supuesto alegado por el demandante y el despido. En consecuencia, al no existir los medios probatorios suficientes que sustenten las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se determina que no se ha configurado la nulidad de despido.

**Vigésimo Primero**: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, la causal denunciada en el *ítem ii*), deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ramón Mendoza Canales**, mediante escrito presentado el cinco de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos diez;; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos sesenta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandada, **M.C.M. Ingenieros S.R.L.**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10028-2017  
CUSCO**

**Desnaturalización de contrato y nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Jmp/tjt*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017  
LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Sumilla.-** *En el caso concreto, se configura la nulidad del despido previsto en el inciso a) del artículo 29° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que el actor ha aportado los indicios necesarios que determinan que su cese obedeció a su afiliación sindical.*

Lima, veinticinco de setiembre de dos mil diecisiete

**VISTA**, la causa número once mil doscientos ochenta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tiendas por Departamento Ripley S.A.**, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y siete a cuatrocientos veintidós, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y dos, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha treinta de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos once, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Mario Máximo Corrales Zabarbu**, sobre nulidad de despido.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Segundo:** El artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material; b) la interpretación errónea de una norma de derecho material; c) la inaplicación de una norma de derecho material; y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**Tercero:** La empresa recurrente invoca como causales de su recurso:

- i) Interpretación errónea del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; señala que la norma no establece exigencia alguna sobre señalar de manera precisa la causa objetiva de dicha contratación. Asimismo, considera que es posible contratar personal a plazo fijo sin necesariamente consignar la causa objetiva de contratación con un nivel o grado de precisión concreto.
  
- ii) Aplicación indebida del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; señala que el Colegiado Superior considera de manera errada que porque no se consignó la causa objetiva de la contratación, con relación a la concreta

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

realidad de la empresa demandada, habría operado fraude, cuando se ha demostrado que las normas laborales no establecen tal exigencia.

- iii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; menciona que la comunicación de la afiliación a un sindicato realizada en las semanas previas al vencimiento del contrato, per se, no lleva implícita una actitud de represalia o vulneración como erradamente sostiene la Sala, más aún cuando el demandante sabía la fecha de vencimiento de su contrato de trabajo.**
- iv) Inaplicación del artículo 37° del *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; señala que la carga de la prueba de demostrar que el despido es nulo correspondía al demandante y no a su representada, más aún cuando la modalidad contractual era válida.**
- v) *Contradicción con otras resoluciones emitidas por la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.***

**Cuarto:** En cuanto a las causales invocadas en los *ítems i) y iii)*, se aprecia que las mismas cumplen con las exigencias previstas en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **procedentes**.

**Quinto:** Sobre la causal denunciada en el *ítem ii)*, es importante señalar que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Asimismo, para fundamentar

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, el recurrente está obligado a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió de aplicarse.

En el caso concreto, se aprecia que la entidad impugnante no cumple con señalar que norma debió ser aplicada en reemplazo de la que se habría aplicado de manera indebida; siendo ello así, no cumple con las exigencias previstas en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

**Sexto:** En lo referente a la causal invocada en el *ítem iv*), es importante precisar que se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas. En el caso concreto, se aprecia que la empresa impugnante no desarrolla con claridad y precisión el por qué la aplicación de la norma denunciada sería pertinente al caso concreto y como su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento, siendo además sus fundamentos confusos; en consecuencia, no cumple lo previsto en el c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

**Sétimo:** Respecto a la denuncia propuesta en el *ítem v*), si bien la entidad impugnante hace un cuadro comparativo entre ambas sentencias, se advierte que no existe un desarrollo claro y concreto destinado a vincular la contradicción de la decisión adoptada por el Colegiado Superior con las resoluciones que alega, inobservando así lo dispuesto en el inciso d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en consecuencia, lo invocado deviene en **improcedente**.

**Octavo: De la pretensión demandada**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y seis, se aprecia que el actor pretende la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad; en consecuencia, la reposición en su puesto de trabajo al considerar que ha sido objeto de un despido nulo de acuerdo a lo previsto en los numerales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, más el pago de las remuneraciones devengadas; como pretensión subordinada solicita la indemnización por despido arbitrario.

**Noveno: Pronunciamiento de las instancias de mérito**

El juez del 20° Juzgado Laboral Transitorio de Lima, mediante Sentencia de fecha treinta de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos once, declaró fundada la demanda, al considerar que: i) en fojas ciento dieciocho a ciento veintitrés, se aprecian los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad en los cuales se determina que el actor ostentaba el cargo de vendedor integral; sin embargo, tiendas Ripley no ha demostrado de manera objetiva que dicho incremento se haya dado en la realidad, por el contrario, ha quedado demostrado que la actividad del actor era de carácter permanente, por lo que la modalidad contractual empleada no se ajusta a derecho, configurándose de ese modo la desnaturalización de los contratos suscritos, debiendo considerarse al actor con un contrato a plazo indeterminado desde el diez de diciembre de dos mil nueve (fecha de ingreso), ii) respecto a la nulidad de despido, en fojas 66, se aprecia la carta remitida por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley recepcionada por la demandada el doce de octubre de dos mil diez, mediante la cual se comunica la afiliación del demandante, lo cual se evidencia de los padrones de afiliados que corren en fojas sesenta y nueve a setenta y dos; iii) del último contrato de trabajo que corre en fojas ciento veinte dos se verifica que el plazo de vigencia del mismo es del dos de setiembre de dos mil diez al uno de diciembre de dos mil diez, lo que permite concluir que la no

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

renovación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de la afiliación antes aludida, habiendo incurrido la demandada en un despido nulo, por lo que corresponde que el actor sea repuesto.

La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, de fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y dos, confirmó la Sentencia apelada bajo los mismos fundamentos expuestos por el juez de la causa.

**Décimo:** En el caso concreto, se declaró procedente el recurso de casación por las siguientes causales:

- i) Interpretación errónea del artículo 72° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece:*

*“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.*

- ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que precisa:*

*“Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”*

**Décimo Primero: De los contratos sujetos a modalidad**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

El contrato de trabajo tiene vocación de ser uno de duración indefinida, de tal manera que el trabajador pueda laborar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas.

Sin embargo, legalmente se permite la celebración de contratos de trabajo temporales, como una excepción al carácter indefinido que distingue al contrato de trabajo, siempre que las causas de su celebración se justifiquen objetivamente. Mario Pasco<sup>1</sup> ha referido que: *“(...) la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato”*.

Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

**Décimo Segundo: El contrato de inicio o incremento de actividad**

En cuanto a los contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad, se conceptualizan como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; empero cuando la empresa incrementa sus actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad. En el contrato de trabajo por incremento de actividad este tipo de modalidad, se debe establecer la causa objetiva que justifique incremento de actividad.

---

<sup>1</sup> Pasco Cosmópolis, Mario. “Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos”, en Balance de La Reforma Laboral Peruana. Lima-Perú. Ed. Industrial Papiros 2001, pp.127

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Tercero:** Cabe citar, de forma explicativa, lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en relación a este tipo de contratación modal<sup>2</sup>: *“(...) la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando ésta se incrementa”.*

Asimismo, en otro pronunciamiento<sup>3</sup> ha señalado que:

“(...)”

8. (...) *no se ha cumplido con explicitar la causa objetiva del contrato; y, en segundo lugar, que la Municipalidad emplazada ha contratado al recurrente utilizando inválidamente esta modalidad contractual para atender una necesidad permanente, y no coyuntural, de mano de obra”.*

**Décimo Cuarto:** De lo glosado anteladamente, se colige que para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, el contrato por incremento de actividad, debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, **el objeto del contrato**, esto es, explicar en razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación; o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

**Décimo Quinto:** Si por el contrario se demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, operará la desnaturalización del mismo; ocurriendo lo mismo si se verifica que los servicios a contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

---

<sup>2</sup> Fundamento 3.3.5 de la Sentencia recaída en el Expediente N°03623 2012-PA/TC

<sup>3</sup> Fundamentos 7 y 8 de la Sentencia recaída en el Expediente N°10777-2006-PA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Sexto:** Conforme al artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se encuentra que debe consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa y, deberán estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado; pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en la citada norma.

**Décimo Séptimo:** En el caso concreto, se aprecia que los contratos que suscribieron las partes bajo la modalidad de “inicio o incremento de actividad” se ha prolongado desde el diez de diciembre de dos mil nueve al uno de diciembre de dos mil diez; asimismo, es de tenerse en cuenta que en el contrato primigenio de fecha diez de diciembre de dos mil nueve, que corre en fojas 118, la demandada consigna como causa objetiva de la contratación modal la siguiente: “*Primero.- Tiendas por Departamento Ripley S.A. empresa dedicada a la comercialización de bienes y servicios, a fin de satisfacer sus necesidades operativas, requiere contratar en forma temporal los servicios de personal dependiente, (...)*” (subrayado agregado).

Sin embargo, ello no constituye en modo alguno una justificación razonable de un inicio o incremento de actividad, por lo que se infiere que la contratación del actor bajo la modalidad señalada no tiene el debido sustento objetivo, toda vez que la empleada no ha acreditado con medio de prueba suficiente que justifique que los contratos suscritos hayan sido celebrados bajo una causa razonable, puesto que si bien se indicó que la empresa contrata en forma temporal “a fin de satisfacer sus necesidades operativas”, no se ha señalado en qué consisten dichas actividades, el inicio y duración de las mismas, resultando evidente que el sustento del contrato es genérico razones suficientes para señalar que la demandada no cumplió con demostrar la causa objetiva que justifica la contratación a plazo fijo, resultando correcta la determinación del Colegiado Superior, respecto a que los contratos del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

actor se desnaturalizaron; en consecuencia, la causal de interpretación errónea del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviene en **infundada**.

**Décimo Octavo: En cuanto a la nulidad de despido**

Cabe precisar que de acuerdo al artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, el despido y su motivo invocado deben ser probados por quien los invoca; es decir, debe ser demostrada por el demandante, precisándose el nexo causal entre los hechos alegados y la razón de la nulidad reconocida normativamente.

**Décimo Noveno:** Es importante precisar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Vigésimo:** En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”.*<sup>4</sup>

**Vigésimo Primero** En el caso concreto, en fojas sesenta y seis, se aprecia la carta remitida por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. mediante la cual comunica al área de Recursos Humanos la afiliación de seis nuevos integrantes de su organización, adjuntando el padrón de afiliados (fojas 69 a 72) en el cual figura el nombre del demandante, posteriormente la demandada decide no renovar el contrato sujeto a modalidad suscrito con el actor, lo que permite concluir, conforme lo han determinado las instancias de mérito, que la no renovación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de la afiliación antes aludida, más aún si la emplazada no ha demostrado en este proceso que las circunstancias que dieron inicio a los contratos modales haya concluido, por lo que se evidencia que la demandada ha incurrido en un despido nulo, correspondiendo la reposición del actor en el puesto que venía desempeñando o en otro de igual nivel o categoría; en consecuencia, el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo la causal invocada en **infundada**.

Por las consideraciones expuestas:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tiendas por Departamento Ripley S.A.**, mediante escrito presentado el veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cuarenta y siete a cuatrocientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de

---

<sup>4</sup> Monereo Pérez, José Luis, “La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11289-2017  
LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

fecha dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos setenta a trescientos ochenta y dos; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Mario Máximo Corrales Zabarbu**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Htp/JVM*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Sumilla:** Los miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos se encuentran amparados por el fuero sindical sin distinción alguna.

**Lima, dieciséis de enero de dos mil veinte**

**VISTA;** la causa número doce mil cuatrocientos sesenta y dos, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA ESTE;** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Juan Carlos Alcántara Matencio**, mediante escrito presentado el once de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y siete, **que confirmó la sentencia apelada** del veinte de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veinticuatro a ciento treinta y uno (vuelta), **que declaró infundada la demanda;** en el proceso seguido con la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - CPPQ**, sobre Reposición laboral.

**II. CAUSALES DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación se declaró procedente mediante resolución de fecha dos de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y siete a ochenta del cuaderno de casación, por las causales de:

- i) Infracción normativa del literal b) 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.***
- ii) Infracción normativa del artículo 30° y del literal b) del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley número 25593, Ley de***

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE

Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT  
*Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo  
número 010-2003-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**III. CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes judiciales**

- a) Pretensión:** Mediante escrito que corre en fojas diecinueve a veintisiete, subsanada mediante escrito obrante a fojas treinta y cuatro, el actor pretende que se declare nulo el despido del cual afirma ha sido objeto y su reposición en el mismo puesto de trabajo ocupado a la fecha del despido, con el mismo nivel remunerativo alcanzado a la fecha de la reposición, con costos del proceso.
- b) Sentencia:** El Juez del Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este mediante sentencia de fecha veinte de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veinticuatro a ciento treinta y uno, declaró infundada la demanda; por considerar que no se ha logrado acreditar que efectivamente en el horario de trabajo haya estado realizando labor sindical sin autorización del empleador, no encontrándose la existencia de las causales de despido, y considerando que la parte actora ha invocado la nulidad de despido al amparo del inciso b) del artículo 29° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, precisa que la protección del fuero sindical tiene una reglamentación contemplada en el artículo 12° del reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual señala que se otorga protección del fuero sindical a tres dirigentes sindicales, en los casos que el sindicato tenga menos de 50 afiliados, como se indicó en el presente caso; por lo que, correspondía al actor acreditar que era uno de los tres dirigentes sindicales que se encontraban protegidos por el

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE**

**Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

fuego sindical, lo que se no se ha logrado en el presente caso, deviniendo en infundada la demanda.

**c) Sentencia de Vista:** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete confirmó la Sentencia apelada; al considerar que la parte accionante no solo ha incumplido con acreditar que se encontraba dentro de la relación de trabajadores que gozaban de la protección del fuero sindical con la comunicación respectiva, sino que tampoco ha acreditado el número de miembros que de acuerdo a la norma le correspondía a su sindicato debiéndose inferir de todo lo actuado y expresado por el propio actor que no se trataba de un sindicato en formación. Asimismo, indican que el propio actor ha señalado que su sindicato se redujo a veinte trabajadores como consecuencia de las medidas adoptadas por la empleadora; en consecuencia, el número de trabajadores protegidos no podía ser mas de tres, como lo ha indicado el A quo en la sentencia. Por lo que, confirmaron la sentencia apelada.

**Segundo: La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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 comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

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

CASACIÓN LABORAL N° 12462-2017

LIMA ESTE

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Tercero:** Sobre la *infracción normativa del literal b) 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 del artículo 30° y del literal b) del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley número 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR*, dichas normas prescriben:

***Artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

*“Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*(...)*

*b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (...).”*

***Artículo 30° del Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

*“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.*

*No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.*

***Artículo 31° del Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

*“Están amparados por el fuero sindical:*

*(...)*

*b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. (...).”*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Cuarto:** Para efectos de analizar las causales denunciadas por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a la protección del fuero sindical y su relación con la protección ante el despido nulo por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, por lo que, el análisis se efectuará de manera conjunta.

**Quinto: Consideraciones generales sobre el despido**

El Doctor Mario Pasco Cosmópolis expresa lo siguiente: *“(...) despido en sentido propio es un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria”<sup>1</sup>.*

**Sexto:** Por su parte y en esta misma línea de pensamiento, Alonso Olea lo describe como *“(...) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario”*, sin dejar de mencionar la definición de Alonso García quien se refiere al despido como *“(...) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*, concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante<sup>2</sup>, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

---

<sup>1</sup>PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Extinción de la relación Laboral en el Perú”. En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aele Editorial, 1987, p. 245-248.

<sup>2</sup>BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1º ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12462-2017  
LIMA ESTE  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

**Sétimo:** Por ende, de lo expuesto podemos reconocer a modo de conclusión que el contenido esencial del despido está constituido por la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, basada en la existencia o no de motivos justificatorios, lo cual solo tendrá relevancia para identificar y determinar las consecuencias válidas o inválidas del ejercicio de dicha potestad.

**Octavo: Respecto a la nulidad del despido**

Cabe precisar, que el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que: *"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada"*. Y el artículo 31° de la referida norma legal establece que: *"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"*.

**Noveno: Sobre la causa invocada**

En el presente caso, de acuerdo al inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TRM, el despido es nulo cuando tenga por motivo: *"(...) b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (...)"* (lo resaltado es nuestro)

**Décimo:** La norma citada establece la causal de despido nulo por motivo de ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE**

**Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

calidad; en el caso concreto, el actor sostiene que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical como represalia por haber actuado en dicha calidad con el cargo de secretario de actas y archivos del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos.

**Décimo Primero:** Es importante precisar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Décimo Segundo:** En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria. Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”*.<sup>3</sup>

**Décimo Tercero: Aspectos Generales sobre el fuero sindical**

En principio corresponde señalar que el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, prevé que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación,*

---

<sup>3</sup> Monereo Pérez, José Luis, *“La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12462-2017  
LIMA ESTE**

**Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

*negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical (...)*”.

Ahora bien, cabe precisar que el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades sindicales, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga<sup>4</sup>.

En la línea de lo expuesto, el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece claramente que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin causa justa debidamente demostrada y sin antes contar con su aceptación; por su parte el artículo 31° establece quienes se encuentran amparados por el fuero sindical, mientras que el artículo 32° señala que a falta de convenio el empleador está obligado a conceder permisos para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año.

**Décimo Cuarto:** En el caso en particular, sobre la protección del fuero sindical cabe precisar que el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de fecha cinco de octubre de dos mil diecinueve, determinó los alcances de protección y fuero sindical, entre otros:

*“1. Protección del fuero sindical frente al despido*

*Se protege a:*

*(i) Los **dirigentes sindicales**, si son objeto de despido por su actividad sindical durante su gestión.*

---

<sup>4</sup> Conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 02318- 2007-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE

Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

*(ii) Los ex – dirigentes sindicales, si son objeto de despido originado por su actividad sindical pasada.*

*(iii) Todo trabajador, contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales. (...)" (el resaltado es nuestro)*

**Décimo Quinto: Solución del caso concreto**

1. La parte recurrente al denunciar las infracciones normativas, sostiene que el actor al momento del despido era Secretario de Actas y Archivo del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos y que en tal calidad se encontraba protegido por el fuero sindical.
2. Bajo dichas premisas, previamente es preciso indicar que las instancias de mérito han concluido en primer lugar que luego de evaluado los autos, no se ha acreditado la falta grave imputada al actor, conforme se puede apreciar en el fundamento treinta de la sentencia de primera instancia (específicamente, a fojas ciento treinta vuelta) y del octavo considerando de la sentencia de vista (específicamente, a fojas ciento setenta y seis), hecho que no fue materia de impugnación por la parte demandada respecto a la comisión de la falta grave.
3. Siendo ello así, el análisis que efectúa este Tribunal Supremo se circunscribe a verificar si se produjo el despido nulo acusado en relación a la protección del fuero sindical que el actor ostentaba.
4. Del procedimiento de despido efectuado contra el actor se advierte que con fecha veinticuatro de febrero de dos mil dieciséis se le cursó la carta de pre aviso de despido (que corre de fojas cuatro a seis), seguidamente el actor realizó sus descargos de acuerdo a los términos de la carta de fecha veintinueve de febrero de dos mil dieciséis (que corre de fojas nueve a diez); sin embargo, la demandada no conforme con los descargos efectuados procedió a despedir al actor según lo indicado en

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

la carta de despido de fecha dos de marzo de dos mil dieciséis (que corre de fojas once a quince).

5. El artículo 30° del Decreto Supremo N° 010-2003- TR señala que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos.

El artículo 31° inciso b) de la citada norma precisa quienes son los trabajadores amparados por el fuero sindical considerándose a los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones así como a los delegados de las secciones sindicales.

Aunado a ello la protección al fuero sindical también se encuentra recogida en el artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el artículo 46° del reglamento del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Como correlato a ello el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional publicado el cinco de octubre de dos mil diecinueve ha señalado que la protección del fuero sindical abarca a los dirigentes sindicales que son objeto de despido por su actividad sindical durante su gestión, al efecto se ha precisado como acuerdo: *“La legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por lo que, no solo protege a los dirigentes sindicales previstos por el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo durante su gestión, sino también a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad sindical pasada, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.”*

6. De tal forma, el fuero sindical constituye un mecanismo protector amplio de la libertad sindical que permite a los trabajadores el ejercicio de sus

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE**

**Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

derechos al encontrarse protegidos contra el despido y otros actos antisindicales.

7. En tal contexto, siendo un hecho acreditado que al momento del cese (dos de marzo de dos mil dieciséis) el actor era parte de la junta directiva del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos, y que ostentaba el cargo de secretario de actas y archivo según se corrobora del acta de fojas tres resulta evidente que se encontraba protegido por el fuero sindical que garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos, en tanto en el caso de autos no se ha evidenciado un rango de prioridad entre los miembros de la junta directiva.
8. En tal medida la conclusión arribada por las instancias de mérito, precisando que la protección solo alcanzó a tres de sus miembros no resulta válida, considerando que de acuerdo a lo precisado líneas arriba la protección del fuero sindical resulta amplio no pudiéndose efectuar restricciones a los dirigentes sindicales debidamente designados y respecto de los cuales no se evidencia distinción alguna.
9. Por ello y teniendo en consideración que las instancias de mérito han establecido que no se encuentra acreditado la falta grave imputada al actor, resulta evidente que se ha configurado el despido nulo demandado por aquel, según causal b) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Sexto:** En ese sentido, conforme a lo esbozado líneas arriba se verifica la infracción normativa del literal b) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, así como del artículo 30° y literal b) del artículo 31° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, deviniendo dichas causales en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12462-2017  
LIMA ESTE  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**DECISIÓN**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Juan Carlos Alcántara Matencio**, mediante escrito presentado el once de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos veintiuno; consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento setenta y cinco a ciento ochenta y siete, y **actuando en sede de instancia** revocaron la sentencia apelada veinte de enero de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veinticuatro a ciento treinta y uno (vuelta) que declaró infundada la demanda y reformándola declararon **fundada** la demanda, debiendo ordenarse la reposición del actor en el mismo cargo o categoría que ocupaba a la fecha del despido; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley, en el proceso seguido con la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - CPPQ**, sobre Reposición laboral; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**ÁLVAREZ OLAZÁBAL**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** Cuando se alude a la falta grave prevista en el literal a) 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, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, se debe entender 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.

Lima, dos de mayo del dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número trece mil ciento veintiuno, guion dos mil diecisiete, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Percival Castillo Pereyra**, mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** del veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento setenta y cinco, que declaró **fundada** la demanda en el extremo de la pretensión de reposición por despido nulo, **reformándola a infundada**; en el proceso seguido con la empresa **Casa Grande S.A.A.**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento dos a ciento seis del cuaderno de casación, por las siguientes causales: **i) Infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) Infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del caso**

**a) Pretensión demandada:** Como se aprecia de la **demandada de fecha cinco de junio de dos mil catorce**, que corre de fojas ciento tres a ciento veintinueve, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento treinta y tres y ciento treinta y cuatro, el actor plantea como pretensión principal la reposición por despido fraudulento; y como pretensión subordinada la nulidad de despido como consecuencia de haber participado en actividad sindical, además del pago de costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante **sentencia de fecha dos de octubre de dos mil quince**, declaró **fundada la demanda** en el extremo de la pretensión de **reposición por despido nulo**, al considerar que si bien la demandada ha expuesto en la Carta de preaviso de Despido, haber realizado una exhaustiva investigación; sin embargo, no ha demostrado en juicio la labor exhaustiva de investigación desplegada con posterioridad al veintiséis de febrero del dos mil catorce, fecha de ocurrencia del hecho materia de despido (haberse quedado dormido), ni tan siquiera haber tomado la testimonial del tercero al momento de suscitarse el hecho, el compañero de trabajo del accionante, don Álvaro Javier Pinillos Díaz, por lo que concluye que la alegación del demandante de que la notificación con la Carta de pre aviso y posterior sanción impuesta al demandante estuvo supeditada a la participación sindical del demandante durante la paralización de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

labores de los días veintisiete y veintiocho de febrero de dos mil catorce tiene sustento, acreditándose que el despido sufrido por el demandante tuvo como causa la vulneración de un derecho fundamental, el derecho constitucional a la libertad sindical, participación en actividades sindicales.

**c) Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil diecisiete**, resolvió **revocar** la Sentencia emitida en primera instancia en la que se declaró fundada la demanda sobre reposición; **reformándola** la declararon **infundada**, al considerar que de autos no se aprecia medio probatorio que acredite que con ocasión de la paralización acatada por el actor en su calidad de delegado del Sindicato, se hubiera hostilizado al trabajador, así como tampoco se aprecia que otros trabajadores hubieran recibido represalias en mérito al contexto de las actividades sindicales de marzo de dos mil catorce, siendo que, en el caso concreto, la causal de despido se originó con anterioridad a dicha actividad o actividades; en ese sentido, la demandada ha hecho pleno uso de su facultad sancionadora, pues se ha acreditado la causa justa del despido que es el hecho de dormir durante su jornada laboral por parte del actor, lo cual constituye incumplimiento a sus obligaciones laborales.

**Segundo: Infracción normativa**

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

**Tercero: Sobre la causal anotada en el acápite i) referida a la infracción del inciso a) 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.**

Dicho dispositivo legal, prescribe:

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

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

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por el juez y el Colegiado Superior, **la controversia se enfoca en determinar si la conducta del accionante se puede subsumir como falta grave;** para efectos de establecer si existe un despido fraudulento o no.

**Quinto: Respecto al despido**

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el 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.

**Sexto: La buena fe laboral**

Se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>1</sup>.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

---

<sup>1</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El derecho individual del trabajo en el Perú”* Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Respecto a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene **no solo** la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, **sino también** la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa<sup>2</sup>.

En ese contexto, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa. Siendo así, la interpretación del inciso a) 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, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Además, que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

---

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 223-224.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sétimo: Análisis del caso concreto**

A fin de determinar si la conducta del demandante puede configurarse o no como **falta grave**, este Tribunal Supremo considera que centrado en el debate producido en instancia casatoria, el análisis se enmarcará, **primero**, determinar su Tipicidad, y **segundo**, evaluación de los hechos fácticos materia de controversia.

**Octavo: Alcances del principio de tipicidad**

Conforme a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC<sup>3</sup>:

*“(...) el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.”*

En ese sentido, nuestro ordenamiento laboral ha adoptado desde sus inicios, en materia de regulación del despido, el sistema de enumeración taxativa para definir la falta grave, razón por la cual únicamente se reputa como tal aquella conducta del trabajador que se encuentra tipificada.

**Noveno:** En atención a la primera línea de análisis, se advierte que la Sentencia de Vista, que obra a fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres, concluyó que el demandante ha incurrido en falta grave con causal de despido, consistente en la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que obra de

---

<sup>3</sup> <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fojas ochenta y seis a ciento dos, específicamente el artículo 74° numeral 38), que señala:

*“Artículo 74: Constituyen faltas laborales entre otras, que darán lugar a una sanción disciplinaria las siguientes:*

**38. Dormir en horas de labor”.**

**Décimo: Evaluación de los hechos fácticos materia de controversia**

De las fotografías obrantes en fojas doce y trece, se desprende que la postura de descanso que alega el demandante no es como consecuencia de las supuestas gotas que el actor sostiene se suministró; más aún si el testigo Álvaro Javier Pinillo Díaz, compañero directo de trabajo del actor, cuya declaración corre a fojas nueve, expresó que si bien el actor se echaba gotas a su vista, éste no aparecía con los pies arriba como aparece en la foto, además se observa que el actor se encuentra con los ojos cerrados y lentes puestos, lo cual tampoco guarda coherencia con el hecho alegado por el actor sobre la posición inherente a un suministro de gotas oculares, por lo que se infiere que la postura en la que se encontraba el actor el veintiséis de abril del dos mil catorce crea convicción de que éste estuvo durmiendo en jornada laboral, hecho que se imputa como falta grave, el cual se encuentra dentro del campo de regulación (esfera de actuación) de la empresa demandada.

En adición a ello, debe considerarse que el demandante se encontraba supervisando maquinaria (sistema de difusión y motores de los molinos de producción) cuyo descuido podría haber ocasionado riesgos o accidentes de trabajo, sin contar con los perjuicios económicos derivados de su inutilización o paralización.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Finalmente, es también pertinente evaluar para efectos de la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión de terminación de la relación laboral, las pruebas insertas de fojas catorce a dieciocho, secuencia de su record de faltas (cuatro) y de sanciones (suspensiones por 1, 2, 3 y 5 días respectivamente), a las que se ha hecho acreedor el demandante por su conducta laboral al interior de la empresa demandada.

**Décimo Primero:** Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito no ha incurrido en infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; deviniendo de esta forma en **infundada** la causal denunciada.

**Décimo Segundo:** Sobre la causal anotada en el acápite ii) referida a la infracción del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Dicho dispositivo legal, prescribe:

***“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:***

***a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”;***

**Décimo Tercero:** El recurrente señala al respecto, ser un trabajador afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos; asimismo, haber participado activamente de las actividades sindicales consistentes no solo en la paralización de labores en los días veintisiete y veinticinco de marzo de dos mil catorce, sino además en la alocución dada con dicho motivo.

Además, indica que existen otros datos que acreditan el nexo causal para iniciarle el proceso de despido por los hechos ocurridos, como es el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

incumplimiento del principio de inmediatez respecto de un hecho que no merecía mayor demora en el inicio del procedimiento de despido.

**Décimo Cuarto: Despido nulo por participar en actividades sindicales**

El artículo 28° de la Constitución Política del Estado, precisa:

*“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

*1. Garantiza la libertad sindical (...).”*

**Décimo Quinto:** La norma denunciada en casación ha sido prevista por el legislador con el fin de proteger al trabajador, de la conducta empresarial orientada a lesionar el derecho fundamental a la libertad sindical.

**Décimo Sexto: Análisis del caso concreto**

Del análisis de los hechos podemos precisar que el actor ha laborado para la demandada desde el nueve de marzo de mil novecientos ochenta y nueve hasta el veinticuatro de abril del dos mil catorce, habiendo acumulado un aproximado de veinticinco años de record laboral, es decir, veinticinco años que se encuentra afiliado al sindicato, participando activamente del paro acatado el veintisiete y veintiocho de marzo del dos mil catorce.

Asimismo, el actor alega haber sido delegado del Sindicato de Trabajadores de la demandada, con ello tenía una participación más activa en las actividades sindicales, lo cual sería la verdadera causa del despido; sin embargo, no existen indicios de que otros trabajadores como él (delegados de los diversos sectores productivos de la empresa demandada) hubieran recibido represalias en mérito al contexto de las actividades sindicales del veintisiete y veintiocho de marzo del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

dos mil catorce, siendo que en el caso concreto, el accionante sería el único sancionado por tales hechos.

Es más, obra a fojas nueve a once el informe sobre la falta cometida por el demandante, siendo el mismo de fecha diez de marzo de dos mil catorce, fecha anterior al paro de fecha veintisiete y veintiocho de marzo del dos mil catorce, en las que el actor había participado activamente.

**Décimo Sétimo:** En ese sentido, queda acreditado que no existe nexo causal entre la actividad sindical alegada por el actor y el despido del mismo; más aún, si de los hechos expuestos y probados líneas arriba, se ha verificado la causal objetiva justa y razonable del despido consistente en el hecho de dormir durante su jornada laboral por parte del actor a pesar de encontrarse supervisando las operaciones de diversas maquinarias de la empresa demandada, lo cual constituye la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente el artículo 74, numeral 38).

**Décimo Octavo:** En consecuencia, tampoco se ha configurado la causal invocada por el recurrente relacionada con el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, según el cual, el despido que tenga por motivo la participación en actividades sindicales deviene en nulo.

**Décimo Noveno:** En ese contexto fáctico y legal, resulta ilógico e impertinente con los hechos probados en el presente proceso amparar las causales denunciadas, ya que se demostró que existió una causa justa de despido; motivos por los cuales al no existir evidencia de las infracciones normativas denunciadas, la segunda causal invocada también resulta **infundada**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Percival Castillo Pereyra**, mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido con la empresa **Casa Grande S.A.A.**, sobre nulidad de despido y otro, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*CYLC/JCQP*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**SUMILLA:** *Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales. En el caso en concreto, se acredita que el actor incurrió en falta grave y que su despido no obedece a su participación en actividades sindicales o por haber actuado en calidad de representante.*

**Lima, siete de agosto de dos mil dieciocho.**

**VISTA**, la causa número quince mil seiscientos cincuenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema, **De La Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rubio Zevallos y Torres Gamarra; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión del señor juez supremo: Malca Guaylupo; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cerámica Lima S.A.**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil sesenta y seis a mil noventa y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil treinta y ocho a mil cuarenta y cuatro, que revocó la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, en el extremo que declara improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de reposición; y reformándola declararon fundado dicho extremo, y confirmó en lo demás que la contiene; en el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Marlon Antonio Andrade López**, sobre nulidad de despido.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El empresa recurrente denuncia como causal de su recurso, *interpretación errónea de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, reúne los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 57° de la Ley Procesal del Trabajo N° 2 6636, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021.

**Segundo:** Sobre la causal denunciada, se advierte que la empresa recurrente señala cuál considera que es la correcta interpretación de la norma denunciada, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021; motivo por el cual, la causal deviene en **procedente**.

**Tercero: Sobre la pretensión planteada**

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas veintinueve a treinta y siete, subsanado en fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, el actor pretende se declare la nulidad de su despido por las causales de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto teniendo la condición de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

delegado de base del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima y Conexos y Delegado ante la CGTP y haber presentado una denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, ha sido despedido, es por ello que pide su reposición al puesto y cargo que venía desempeñando antes de su cese, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el treinta de noviembre de dos mil once hasta la fecha de reposición efectiva; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

**Cuarto: Del pronunciamiento de las instancias de mérito**

El Juez del Segundo Juzgado Mixto del Módulo Básico de Justicia de Condevilla de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de fecha cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, califica el despido como fraudulento y ordena a la demandada que cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo en el mismo cargo y con la misma remuneración que mantenía al momento del cese, e infundado el extremo que solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición, dejando a salvo el derecho del actor para que haga valer con arreglo a ley.

El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, revocó la Sentencia apelada en el extremo que declara improcedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición; y reformándola declararon fundado dicho extremo; califica el despido como nulo conforme a los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, tras considerar que: a) se encuentra acreditado el nexo causal existente entre las actividades sindicales y el despido del cual fue objeto el demandante; y, b) en cuanto al despido por represalia, se verifica que el Sindicato de Celima en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

representación de sus afiliados interpuso una queja, siendo que producto de dicha queja el demandante fue impedido de continuar con sus labores.

**Quinto:** Corresponde entonces analizar si la Sala Superior ha incurrido en:

- ***interpretación errónea de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

***“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:***

- 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”***

***(...)***

**Sexto: Consideraciones generales sobre el despido**

El iuslaboralista Pasco Cosmópolis se refiere al despido como: *“(...) un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria”<sup>1</sup>.*

En esta misma línea de pensamiento, Alonso Olea lo describe como *“(...) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario”,* y Alonso

---

<sup>1</sup>PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Extinción de la relación Laboral en el Perú”. En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra(Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: AeLe Editorial, 1987, p. 245-248.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

García como “(...) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”, concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante<sup>2</sup>, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

**Sétimo:** En el orden de ideas expuesto, se tiene que el despido está constituido por la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, basada en la existencia o no de motivos justificatorios, lo cual solo tendrá relevancia para identificar y determinar las consecuencias válidas o inválidas del ejercicio de dicha potestad.

**Octavo:** Que, el régimen de protección jurisdiccional adecuado frente a los casos en el que el despido del trabajador supone la violación de un derecho constitucional y supone la consagración de una tutela jurisdiccional plenamente restitutoria que permite reponer al trabajador afectado en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho vulnerado lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo del despido y la privación de sus efectos legales, así el bien jurídico protegido a través de este modo de protección no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales, por lo que en este caso la protección que se dispensa al trabajador está referida al carácter lesivo de los derechos constitucionales, presente en dicho despido, pues la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitido por nuestro ordenamiento legal.

---

<sup>2</sup>BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1° ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno:** Que, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además del sistema general de protección contra el despido arbitrario (entendido por tal a aquel que carece de causa justa o que se materializada sin expresión de esta) que dispensa el segundo párrafo de su artículo 34° mediante una tutela resarcitoria (pago de una indemnización legal), consagra con carácter excepcional la tutela resarcitoria (reconstrucción jurídica de la relación laboral a través de la reposición) frente al despido nulo, aquel que se funda en alguno de los motivos específicos que dicha ley establece en *numerus clausus* en su artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos constitucionales del trabajador, por lo que, el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación laboral de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, que señala que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

**Décimo:** El Tribunal Constitucional ha señalado que la razón justificatoria que con claridad subyace al artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es establecer en qué condiciones o circunstancias un despido puede ser considerado nulo, a fin de evitar represalias encubiertas por parte de los empleadores.<sup>3</sup>

**Décimo Primero: Sobre el caso concreto**

El demandante refiere que fue despedido por haber participado en actividades sindicales, al haber sido designado delegado de base del Sindicato en la planta dos y delegado ante la CGTP y haber presentado una denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo al través del Sindicato Unitario de Trabajadores de Cerámica Lima S.A, para que lo incorporen como personal

---

<sup>3</sup> Expediente N° 01747-2013-PA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

permanente y estable con contrato de trabajo por tiempo indeterminado a través del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima S.A.

Por su parte, la demandada manifiesta que el cese del demandante se produjo por vencimiento de contrato.

**Décimo Segundo: Criterio establecido por esta Sala Suprema en relación a la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Esta Suprema Sala en la **Casación N° 12816-2015-LIMA** de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido la siguiente interpretación acerca del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-T R:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Décimo Tercero:** En ese orden de ideas, en el presente caso, el demandante no acredita directa o indiciariamente la nulidad del despido amparado en el inciso a) del artículo 29° (participación en actividades sindicales), tampoco aporta elementos de juicio que anoticien, en primer término, respecto del desarrollo de actividades sindicales que haya sido de conocimiento de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

emplazada y que con motivo de los mismos hubiera sido despedido en “represalia” y con el fin de impedir estos “reclamos”; en tal sentido, esta causal es **fundada**.

**Décimo Cuarto:** Ahora bien, en relación a la causal prevista en el inciso b) del artículo 29° (ser representante de los trabajadores), el actor tampoco aporta indicios suficientes que acrediten que debido a la condición de delegado de base del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima se le haya despedido; precisando que no es suficiente la sola condición de dirigente sindical sino que se hace necesaria la presencia de elementos de prueba que acrediten la existencia de nexo causal entre esta condición y el despido mismo; exigencia que no se cumple en el presente caso.

Por tales motivos, es que este Supremo Tribunal estima que el demandante no ha sido despedido por la causal antes citada, en tanto, es el trabajador demandante quien está obligado a acreditar la causal alegada.

**Décimo Quinto:** El cuanto al inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR esta norma 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°. Por otro lado, el primer párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que se configura esta causal de despido si la queja o reclamo ha sido planteada contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y además se acredita que esta ha procedido de actitudes o conductas del empleador.

**Décimo Sexto:** Conforme se desprende de fojas veintidós a treinta y tres que corresponden a actuaciones inspectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Sindicato de Trabajadores de la demandada representando al demandante y otros trabajadores solicitó la verificación de cumplimiento de normas socio-laborales, particularmente la revisión de los contratos de trabajo a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

plazo fijo y la desnaturalización de la relación laboral. De estos documentos se desprende que la orden de inspección data del veinte de noviembre de dos mil once y la verificación de inspector de trabajo se llevó a cabo el veintiocho de noviembre de dos mil once, lo que evidencia que el despido sufrido el treinta de noviembre de dos mil once (dos días después de la visita) obedece a la denuncia que interpuso el sindicato en su representación. En tal sentido, la causal de nulidad de despido previsto en el inciso c) del artículo 29° de la norma antes citada se ha configurado, resultando **infundada** esta causal.

**Décimo Sétimo:** Conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, se advierte que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa *por interpretación errónea de los literales a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; por todo lo expuesto, el recurso deviene en **fundado en parte**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon: **FUNDADO en parte** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cerámica Lima S.A.**, mediante escrito de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil sesenta y seis a mil noventa y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil treinta y ocho a mil cuarenta y cuatro, en el extremo que declara la existencia de despido nulo por las causales de los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADOS**; la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo o en uno de igual o similar nivel o

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

categoría que venía desempeñando antes de su despido, y se cumpla con realizar el abono de las remuneraciones dejadas de percibir a favor del demandante, desde la fecha de su cese hasta la fecha en que se haga efectiva su reposición; y **ORDENARON** la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Marlon Antonio Andrade López**, sobre nulidad de despido; y los devolvieron.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RUBIO ZEVALLOS**

**TORRES GAMARRA**

Lbmn//aaa

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA, CON LA ADHESION DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO, MALCA GUAYLUPO, es como sigue:-----**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por empresa demandada, **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta y seis a mil noventa y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y ocho a mil cuarenta y cuatro, **que revocó la sentencia apelada** del cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, **en el extremo que declaró improcedente el pago de la remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de la reposición y reformándola la declararon fundado dicho extremo y la confirma en lo demás que contiene;** en el proceso seguido por el demandante, **Marlon Antonio Andrade López, sobre nulidad de despido.**

**CAUSALES DEL RECURSO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, necesarios para su admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

**Segundo:** El artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, a saber: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y, **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores y, según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**Tercero:** La empresa recurrente denuncia como causal de su recurso:

- i) Interpretación errónea de los incisos a), b) y c) 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.*

**Cuarto:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito

- a) De la pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas veintinueve a treinta y siete, subsanada mediante escrito obrante a fojas cuarenta y cuatro y cuarenta y cinco, el actor pretende se declare la nulidad de su despido por las causales de los incisos a), b) y c) 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, por cuanto teniendo la condición de delegado de base del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima y Conexos y Delegado ante la Confederación General de Trabajadores del Perú, y haber presentado denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, ha sido despedido, pidiendo por ello su reposición en el puesto y cargo que venía desempeñando antes de su despido, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el treinta de

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

noviembre de dos mil once hasta la fecha de reposición efectiva, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

- b) Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado Civil del Módulo Básico de Justicia de Condevilla de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante Sentencia de fecha cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, declaró fundada en parte la demanda; califica el despido como fraudulento y ordena a la demandada que cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo en el mismo cargo y con la misma remuneración que mantenía al momento del cese, e infundado el extremo que solicita el pago de remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de su reposición, dejando a salvo el derecho del actor para que haga valer con arreglo a ley.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, revocó la sentencia apelada del cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, en el extremo que declaró improcedente el pago de la remuneraciones dejadas de percibir hasta la fecha de la reposición y reformándola la declararon fundado dicho extremo, y confirma en lo demás que contiene.

***Sobre la interpretación errónea de los incisos a), b) y c) 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.***

**Quinto:** El artículo que sustenta la causal que se denuncia textualmente señala lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- 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. (...)*

**Alcances del derecho al trabajo**

**Sexto:** El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: *“El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”<sup>4</sup>.*

Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala que: *“el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el*

---

<sup>4</sup> Fundamento 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral”<sup>5</sup>.*

**Respecto al despido**

**Séptimo:** 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 al despido como:

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>6</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>7</sup>.*

Asimismo, Elmer Arce indica:

*“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de*

---

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica”. En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, página 12.

<sup>6</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Tercera edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

<sup>7</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley*<sup>8</sup>.

Al respecto, Montoya Melgar menciona que los caracteres del despido son: 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 a futuro los efectos del contrato<sup>9</sup>.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tanto 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) relacionado con la capacidad del trabajador; y, b) relacionado con la conducta del trabajador.

### **Alcances sobre la nulidad de despido**

**Octavo:** El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; esta forma de protección concebida permite salvaguardar el derecho a permanecer en el empleo, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

---

<sup>8</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, página 516.

<sup>9</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”<sup>10</sup>.*

Bajo esa premisa, nuestra legislación otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares; en consecuencia, ha dispuesto que solo se configura la nulidad de despido cuando se presentan los supuestos tipificados 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, entre los cuales se encuentra el despido promovido por la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores, actuar o haber actuado en esa calidad y porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: *“(...) represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida”,* según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. página 58.

<sup>11</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. “Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*. Granada: Editorial Comares, 1998, página 172.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Respecto a la interpretación errónea del inciso a) 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.***

**Noveno:** Esta Suprema Sala en la **Casación N° 12816-2015-LIMA** de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido la siguiente interpretación acerca del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

*(...) Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales (...).*

**Décimo:** En el caso concreto se advierte que el demandante no acredita en forma directa la causal denunciada, tampoco aporta elementos de juicio que evidencien, en primer término, respecto del desarrollo de actividades sindicales que haya sido de conocimiento de la emplazada, y que ello motivo que su despido se produjera por un acto de represaría.

***Respecto a la interpretación errónea del inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

**Décimo Primero:** El recurrente tampoco aporta indicios suficientes que acrediten que debido a la condición de delegado de base del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima se le haya despedido; precisando que no es suficiente la sola condición de dirigente sindical sino que se hace necesaria la presencia de elementos de prueba que acrediten la existencia de nexo causal entre esta condición y el despido mismo; exigencia que no se cumple en el presente caso.

Por tales motivos, es que este Supremo Tribunal estima que el demandante no ha sido despedido por la causal antes citada, en tanto, es el trabajador demandante quien está obligado a acreditar la causal alegada.

***Respecto a la interpretación errónea del inciso c) 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.***

**Décimo Segundo:** En el caso concreto, se encuentra acreditado que la queja administrativa formulada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue presentada por el Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada, en la cual solicitaron la verificación del cumplimiento de las normas socio-laborales, conforme se aprecia de la constancia de actuaciones inspectivas de investigación y requerimiento de fecha veintiocho de noviembre de dos mil once, que corre de fojas veintidós a veintidós de la Orden de Inspección número 12374-2011-MTPE/2/12.4, lo permite determinar que el demandante no presentó ni promovió ninguna queja o

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

proceso en contra de la empresa demandada, lo cual no configura la causal denunciada.

**Décimo Tercero:** En ese sentido, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado los incisos a), b) y c) 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, por lo que las causales denunciadas devienen en **fundadas**; en consecuencia debe casarse la Sentencia de Vista, anularse la misma y actuado en sede se instancia revocarse la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declararse infundada en todos los extremos

Por estas consideraciones y no las de la magistrada ponente, y en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo número 017-93-JUS:

**MI VOTO**, es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por empresa demandada, **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil sesenta y seis a mil noventa y tres; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil treinta y ocho a mil cuarenta y cuatro; en consecuencia, **NULA** la misma, y **actuando en sede de instancia:** **SE REVOQUE** la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha cinco de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas novecientos cuarenta y cuatro a novecientos cincuenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda, y **SE REFORME** declarando infundada en todos los extremos; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15656 – 2017  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

demandante, **Marlon Antonio Andrade López**, sobre nulidad de despido;  
y se devuelvan.

**S.S.**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*avch*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017  
LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Sumilla:** *Los contratos modales por inicio o incremento de actividad no solo pueden celebrarse por inicio de una nueva actividad, sino también por la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, de acuerdo al segundo párrafo del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. A efectos de acreditar tales actividades, se deben proporcionar los elementos probatorios suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal. Por otro lado, no se puede invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de tales contratos, cuando se prueben celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales. Se evidencia que el término del vínculo laboral fue por motivo de participación en actividades sindicales, pues de haber tenido la demandada la real intención de renovar el contrato al actor, con criterio razonable, lo hubiera hecho una vez concluida la huelga en la que estaba participando.*

**Lima, diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número dieciséis mil cien, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos diez a quinientos treinta y dos, contra la **Sentencia de Vista** del dieciocho de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos noventa y cuatro a quinientos cuatro, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y tres, **que declaró fundada la demanda;** en el proceso laboral seguido por el demandante, **Guido Soto Gamarra**, sobre **desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros.**

**CAUSALES DEL RECURSO:**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución del siete de enero de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y ocho a ciento dos del cuaderno formado, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57° y 72° 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:**

***Antecedentes judiciales***

**Primero:** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

**1.1. Pretensión:** Se aprecia de la demanda que corre de fojas doscientos noventa y cuatro a trescientos seis, subsanada mediante escrito obrante de fojas trescientos diez a trescientos quince, que el actor pretende la desnaturalización de los Contratos Modales suscritos con la demandada, a efectos que se considere una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, solicita la nulidad de su despido por participación en actividades sindicales, de acuerdo al inciso a) del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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, con la finalidad que se ordene la reposición en sus labores habituales de Operario de Producción en el Área de Clasificado (Técnico pre Categorizado), así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período que dure el despido, más costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia:** El Primer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante sentencia de fecha veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, la desnaturalización del contrato modal y la nulidad de despido por participación en actividades sindicales, por lo que se ordenó a la demandada cumplir con reponer al actor en su mismo puesto de trabajo o similar, reconociéndole el pago de las remuneraciones devengadas, más intereses legales y costos del proceso.

Consideró que las labores para las cuales se contrató al actor no eran porque se haya introducido un elemento innovador, ni que sea una labor no experimentada; por el contrario, si la demandada abrió una nueva Planta, fue precisamente para continuar las actividades en las que ya tenía experiencia, pues el cargo de Operario no es una labor nueva sino propia de la producción, que viene efectuando en las otras Plantas. Por lo tanto, el hecho que se señale que el contrato se realizó para dar inicio a las operaciones, no quiere decir que por darse en un nuevo local la actividad se realice por primera vez y, en consecuencia, los contratos modales suscritos entre las partes se han desnaturalizado.

Por otro lado, respecto a la nulidad de despido, el Juzgado consideró que a la fecha de remisión de la Carta de Renovación del Contrato Modal el actor se encontraba haciendo uso de su derecho de huelga, por lo que aquella Carta implicaba interferir su derecho como sindicalizado de acatar y continuar con la huelga; además, no es usual que se comunique previamente y menos vía notarial

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que se va a proceder a la renovación del contrato, pudiéndose inferir que la real intención del empleador fue impedir que haga uso de su derecho sindical. Por lo tanto, agrega, se encuentra acreditada la participación del accionante en actividades sindicales.

**1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de abril de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia emitida en primera instancia con argumentos similares a los expresados en la sentencia apelada.

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

***Delimitación del objeto de pronunciamiento***

**Tercero:** En el caso de autos, de acuerdo a lo pretendido en el proceso y conforme a las causales examinadas en sede casatoria, se procederá primero a analizar la causal precisada en el ***acápito ii)***, a efectos de dilucidar si los contratos modales suscritos por las partes son válidos y si se justifica la extinción del vínculo laboral con el término del plazo del contrato.

De darse el caso que los contratos modales hayan sido desnaturalizados, se procederá a analizar la causal precisada en el ***acápito i)***, con la finalidad de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

determinar si existió o no un despido nulo por la causal referida a la participación en actividades sindicales.

***Sobre la causal precisada en el acápite ii)***

**Cuarto:** Está referida a la ***Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR,*** disposiciones que regulan lo siguiente:

*“Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.*

*Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.*

*“Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.*

***Sobre los contratos sujetos a modalidad***

**Quinto:** En nuestro sistema laboral podemos advertir que la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, previendo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, constituyendo una excepción a la presunción de contratación laboral indefinida.

A partir de ello podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empleadora, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza pueden ser de carácter permanente.

**Sexto:** Entre las características más relevantes que podemos encontrar en los contratos a plazo sujetos a modalidad, tenemos: **a)** el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); **b)** no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal o, cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y, **c)** en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 83-85.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Contrato por incremento o inicio de actividad***

**Séptimo:** Este tipo de contrato puede ser definido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad, o, de ser el caso, cuando la empresa incremente las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad.

Esta modalidad contractual puede ser confundida con los contratos de “necesidad de mercado”, desde que ambas modalidades contractuales se encuentran destinadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, la diferencia radica en la temporalidad que define a cada uno de estos contratos.

Así pues, mientras que la modalidad de contratación por necesidad de mercado se encuentra destinada a atender el aumento coyuntural de la actividad de la empresa que no puede ser atendido con personal permanente, el incremento o inicio de actividad tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son, en esencia, de carácter incierto.

**Octavo:** En ese escenario, podemos precisar que el contrato de trabajo por incremento de actividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, precisar que la actividad del empleador se ha visto incrementada, para así justificar la contratación temporal, debiendo por ello proporcionarse los documentos necesarios que permitan acreditar la contratación bajo esta modalidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Supuestos de desnaturalización de los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad***

**Noveno:** Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y uno a plazo indeterminado; sin embargo, hay que apreciar que cada una de esas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, como son aquellos fijados en su artículos 57° y 72°.

El incumplimiento de esos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación, conforme a los supuestos previstos en el artículo 77° del aludido cuerpo normativo; no obstante ello, existen circunstancias vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo que pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato, por lo que podemos considerar desnaturalizado este tipo de modalidad contractual cuando: **a)** Las empresas vienen realizando actividades en el mercado por varios años; **b)** El trabajador se encuentre contratado bajo éste tipo de contrato por más de tres años, considerando que el plazo máximo para su contratación es ese tiempo; **c)** Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, para lo cual debe tenerse en cuenta las actividades de la empresa; **d)** Cuando se determine que una empresa que haya tenido varios años en el mercado y decida incrementar sus actividades y el personal que haya tenido bajo un contrato, ya sea indeterminado o modal, los cambie a un contrato por incremento de actividad; este supuesto pretendería justificarse siempre que sea el nuevo personal quien básicamente se encargue de las labores que impliquen este incremento; **e)** Cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas; y, **f)** Cuando el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, siempre que estas excedan el límite máximo permitido.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Décimo:** De acuerdo a lo expuesto, corresponde mencionar que las disposiciones contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señalan que los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad deben ceñirse en establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, además de constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las que deberán estar descritas de manera clara, precisa y justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no bajo uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el precitado Texto Único Ordenado.

***Solución al caso concreto***

**Décimo Primero:** De la revisión del recurso de casación<sup>2</sup>, se advierte que la parte recurrente fundamenta la causal bajo examen argumentando que la causa objetiva que justifica la contratación modal por inicio de actividad es la apertura de un nuevo establecimiento, y que la ley no hace ningún tipo de referencia a un “elemento innovador”, cuando se opte por este tipo de contratación modal.

**Décimo Segundo:** Sobre ello, se verifica que la empresa demandada contrató al demandante el uno de agosto de dos mil trece bajo Contratos por Inicio de Actividad<sup>3</sup>, los cuales tuvieron como sustento la apertura de un nuevo establecimiento al haber iniciado operaciones el veinte de mayo de dos mil trece en la Planta número 3, ubicada en el distrito de Punta Hermosa, Lima, conforme se aprecia de la cláusula segunda del Contrato por Inicio de Actividades, señalando

---

<sup>2</sup> Fojas 510 a 532.

<sup>3</sup> Fojas 370 a 384.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

como causa objetiva de contratación lo siguiente: *“Con fecha 20/05/2013, EL EMPLEADOR ha iniciado operaciones en la PLANTA CELIMA N°3, ubicada en el distrito de Punta Hermosa, situación que ha demandado la necesidad de contratar personal que cubra los puestos necesarios para cumplir cabalmente con su finalidad de dar inicio a las operaciones de su segunda línea de producción, por lo que se requiere la contratación de personal, bajo la modalidad de contrato de trabajo por inicio de actividades (...)”*, tal como se desprende del contrato que obra a fojas trescientos setenta del expediente electrónico.

**Décimo Tercero:** En este sentido, se advierte que la cláusula parcialmente descrita, que contiene la causa objetiva de contratación del actor, resulta genérica, ya que indica que se contrató al actor para prestar servicios en la Planta Celima número 3 ubicada en el Distrito de Punta Hermosa, pero no precisa las operaciones que engloba o encierra la aludida “segunda línea de producción”, pues si bien es cierto que en el segundo párrafo de la cláusula segunda se indica que el actor realizará labores relacionadas al control de preparación de esmaltes necesarios para el proceso productivo, también es verdad que en el presente caso no se ha acreditado documentalmente que dichas labores formen parte de la “segunda línea de producción”, dejando abierta la posibilidad que el empleador pueda suscribir contratos modales para diferentes cargos bajo la justificación que las labores forman parte de la citada línea de producción.

**Décimo Cuarto:** De lo anotado se verifica entonces que la demandada no cumplió con describir de manera clara y precisa la causa objetiva del contrato sujeto a modalidad; por lo tanto, los contratos modales suscritos por las partes por el período comprendido entre el uno de agosto de dos mil trece al treinta de junio de dos mil quince, se encuentran desnaturalizados, considerándose una relación laboral a plazo indeterminado. Por lo mismo, se concluye que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, deviniendo la causal bajo examen en **infundada**.

***Sobre la causal precisada en el acápite i)***

**Décimo Quinto:** Está referida a la ***Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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,*** disposición que regula lo siguiente:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”*

***Respecto al despido***

**Décimo Sexto:** 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 al despido como:

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>4</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>5</sup>.*

---

<sup>4</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Al respecto, Montoya Melgar señala que las características del despido son: 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, en cuanto a que su eficacia 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 futuro los efectos del contrato<sup>6</sup>.

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

***Alcances sobre la nulidad de despido***

**Décimo Séptimo:** Debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”<sup>7</sup>.*

---

<sup>5</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

<sup>6</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, páginas 65-66.

<sup>7</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. página 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido que:

*“La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el ‘despido arbitrario’ pues en este ‘falta’ la causa justa de despido -por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo existe una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.*

*En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera”<sup>8</sup>.*

Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en los literales desde el a) al 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, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

---

<sup>8</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición marzo 2013, página 358.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sobre la libertad sindical***

**Décimo Octavo:** Es pertinente indicar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

A partir de ello, debe tenerse en cuenta al Convenio número 87<sup>9</sup> de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

***Alcances sobre el inciso a) 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***

**Décimo Noveno:** Debe tenerse en cuenta que tal dispositivo prevé dos circunstancias: la *primera* de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, se encuentra referida a la participación en actividades sindicales.

Dicho de otro modo, la libertad sindical presenta un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a ese tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un

---

<sup>9</sup> En vigor por Resolución Legislativa número 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades, que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución Política del Estado y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Vigésimo:** En ese orden de ideas, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 02211-2009-PA/TC.

Además, el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>10</sup>, establece que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades

---

<sup>10</sup> En vigor por Resolución Legislativa número 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

A partir de lo anotado, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato, así como el de participar en “*actividades sindicales*”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación número 324-2003 LIMA, publicada en el diario oficial “El Peruano” el tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para determinar si se ha configurado este tipo de despido, precisando para ello lo siguiente: **a)** *que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley;* **b)** *que la demanda sea posterior a la afiliación o a la realización de la acción sindical;* **c)** *que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva el despido, debiendo establecerse una relación causa-efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido;* estas circunstancias deben ser meritadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales.

**Vigésimo Primero:** Asimismo, es importante señalar que esta Sala Suprema en la Casación número 12816-2015 de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, la misma que constituye doctrina jurisprudencial, realizó la interpretación correcta que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

precisando que debe ser interpretado de la siguiente manera: *“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución al caso concreto**

**Vigésimo Segundo:** De la revisión del recurso de casación<sup>11</sup>, se advierte que la parte recurrente fundamenta la causal bajo examen argumentando que no se evaluó correctamente la existencia de nexo causal entre el supuesto despido denunciado y el hecho que lo habría originado, pues el Colegiado Superior consideró que el remitirle al actor una Carta solicitándole que se acerque a las oficinas de la empresa, a fin de renovar su contrato, denota una intención de cesar al trabajador, lo cual es un razonamiento equivocado y carente de todo sustento.

**Vigésimo Tercero:** Al respecto, debemos mencionar que en el caso de autos son pacífico entre las partes tres hechos puntuales: **1)** el actor estaba sindicalizado desde mayo de dos mil catorce; **2)** el actor participó en la huelga que fue iniciada el tres de junio de dos mil quince y que se dio por terminada el uno de julio de dos mil quince; y, **3)** la demandada con fecha veinticinco de junio de dos mil quince remitió una Carta notarial al demandante a fin que se acerque a la empresa para renovar su contrato.

---

<sup>11</sup> Fojas 510 a 532.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Vigésimo Cuarto:** Bajo ese contexto, y conforme a la doctrina jurisprudencial señalada en el considerando vigésimo primero, este Tribunal Supremo concluye que en el caso de autos se evidencia que el término del vínculo laboral del demandante fue por motivo de participación en actividades sindicales, pues de haber tenido la demandada la real intención de renovar el contrato al actor, con criterio razonable, lo hubiera hecho una vez concluida la huelga en la que estaba participando, dada la cercanía entre la fecha de término del contrato (treinta de junio de dos mil quince) y la fecha en que no lo dejaron ingresar a la empresa (tres de julio de dos mil quince), sin que esa evidencia haya podido ser desvirtuada por la demandada. Ello sin tener en cuenta que, como ya se analizó precedentemente, entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos modales suscritos, lo cual abona a la conclusión asumida por este Colegiado Supremo.

**Vigésimo Quinto:** Por lo expuesto, se tiene que la Sala Superior no incurrió en infracción normativa del inciso a) 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, deviniendo la causal examinada en **infundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos diez a quinientos treinta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del dieciocho de abril de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16100-2017**

**LIMA NORTE**

**Desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos noventa y cuatro a quinientos cuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Guido Soto Gamarra**, sobre **desnaturalización de contrato, nulidad de despido y otros**; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo **Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Jlmc/ys*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21467-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Lima, siete de mayo de dos mil dieciocho

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la demandante, **Ubalдина Mercedes Enciso Lezama**, mediante escrito presentado el siete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos treinta y tres a mil quinientos cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil cuatrocientos veintiséis a mil cuatrocientos treinta y seis, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintitrés de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos cincuenta y cinco a mil trescientos sesenta y tres, que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21467-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas diecinueve a veintitrés, subsanada en fojas veintiséis a veintisiete, aclarada de fojas seiscientos veintiséis a seiscientos treinta y ocho, la actora solicita su nulidad de despido por afiliación sindical y participación en actividades sindicales contemplado en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y, como consecuencia de ello, su reposición al centro de trabajo; más el pago de remuneraciones devengadas.

**Quinto:** La parte recurrente denuncia como causales en su recurso:

- i) Interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- ii) Inaplicación de los artículos VIII y IX del Título Preliminar del Código Civil***
- iii) Violación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

**Sexto:** Sobre la causal denunciada en el *ítem i)*, debemos decir que, la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto, la parte impugnante no cumple con fundamentar cuál es la correcta

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21467-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

interpretación de la norma invocada, toda vez que sus argumentos se orientan a cuestionar el criterio jurisdiccional desarrollado por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista, lo cual no constituye objeto de análisis casatorio; en consecuencia, incumple con lo establecido por el inciso b) de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo la causal materia de estudio en **improcedente**.

**Sétimo:** En cuanto a la causal señala en el *ítem ii*), se debe precisar que, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. De la revisión de la causal, se advierte que la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, se incumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de Ley N° 27021, pues, no se observa con claridad y precisión los fundamentos que sustenten porqué debió aplicarse dicha norma, pretendiendo a través de sus argumentos una nueva revisión de los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo que no es posible por ser contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; deviniendo en **improcedente**.

**Octavo:** Respecto a lo invocado en el *ítem iii*), se debe indicar que, las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° la Ley N° 27021, las cuales están referidas a la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación de una norma de derecho material, así como la contradicción con otras resoluciones emitidas por la Corte Suprema y las Cortes Superiores. En el caso concreto, se advierte que la “*violación*” no se encuentra prevista como causal de casación en la citada norma; en consecuencia, devienen en **improcedente**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21467-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Ubalдина Mercedes Enciso Lezama**, mediante escrito presentado el siete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos treinta y tres a mil quinientos cincuenta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Administradora Clínica Ricardo Palma**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S. S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**RUBIO ZEVALLOS**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*\*lbvv/rjl*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017

LIMA

Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla:** Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable.

Lima, tres de julio de dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número veinticuatro mil quinientos treinta y dos, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA;** interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Torres Vega, Vera Lazo y Ato Alvarado;** el **voto en minoría** del señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y seis a trescientos cuarenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno, **que confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos noventa y tres a doscientos noventa y nueve, **que declaró fundada la demanda;** en el proceso seguido por el demandante, **Luis Infante Montalván**, sobre **Reposición laboral y otros.**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución del diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y uno a setenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de **Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR,***  
correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

**1.1.- Pretensión:** Se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento noventa y seis, que el demandante pretende que se declare la nulidad de su despido por las causales previstas en los literales a), b) y c) 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, así como la reposición al centro de labores y puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva reposición, más costas y costos del proceso.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del actor, señalando que las causas invocadas por la demandada para despedir al accionante sólo resultaban de naturaleza formal o aparente al ser inexistentes, y que la decisión del despido se proyectó adoptada en forma casi inmediata, al tomar conocimiento de su designación como parte de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Textiles y Químicos de Aris Industrial Sociedad Anónima, por lo que, el despido tuvo la calidad de sanción o represalia frente al ejercicio de su derecho de libertad sindical.

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, emite la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmando la sentencia que declaró fundada la demanda, al precisar que la causa justa que sustenta la accionada para el cese del actor no ha sido probada en el proceso, y por lo tanto, no ha existido. Asimismo, determinó que los hechos que evidencian la relación causal entre el cese

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

del actor y la participación sindical ejercida, transcurrió en un lapso de treinta y cinco días (35) días, lo que determina la inexistencia de la falta grave imputada.

**Infracción normativa**

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** En el caso concreto, la infracción normativa está referida a ***la interpretación errónea del literal a) 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***, que regula:

*“Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Cuarto:** Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la extinción del vínculo laboral ocurrido el catorce de abril de dos mil quince, es consecuencia o no de una represalia por elección y nombramiento del actor como Secretario de Asistencia Social del Sindicato de la empresa demandada y por su consecuente participación sindical ejercida, o si, por el contrario, el despido es consecuencia del incumplimiento de obligaciones al trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe, resistencia a las órdenes y/o la inobservancia

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Reglamento Interno de Trabajo, previstas en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Respecto a la Libertad Sindical**

**Quinto:** Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema del Derecho a la Libertad Sindical.

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona, en jurisprudencia nacional y en instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución número 217, aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa número 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, que en su artículo 23° establece:

*“Artículo 23.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

**El Tribunal Constitucional nacional define la libertad sindical en los términos siguientes:**

*“26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (STC Nº 008-2005-PI/TC, fundamento 26)”*

**Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional**

**Sexto:** La Constitución Política de 1993, en su inciso 1), artículo 28°, establece que el Estado:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*“1. Garantiza la libertad sindical”.*

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, específicamente en el precitado artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728:

*”Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

*(...)”.*

**Séptimo:** Antes de pasar al análisis de la causal antes referida, debemos definir la falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas<sup>1</sup>. Si bien la falta grave imputada al 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, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

**Medios probatorios de la nulidad de despido**

**Octavo:** La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, que otorga tutela restitutoria al trabajador, origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil ejercicio o consecución, por lo que, la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. En el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

---

<sup>1</sup> Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el derecho laboral Peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

**Noveno:** Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido como precedente vinculante en la Casación Laboral número 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, respecto al despido, el siguiente criterio:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución al caso en concreto**

**Décimo:** El Colegiado Superior determinó que si bien la demandada imputó como falta grave del trabajador el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes relacionada con las labores, no logró acreditar que dicha falta sea válida como causa justa para el cese del actor, desde que las pruebas para sustentar el despido no resultan suficientes ni contundentes para estimar la imputación.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Décimo Primero:** Al respecto, se debe tener en cuenta que la emplazada mediante carta de imputación de cargos obrante de fojas cinco a diez, realiza un cuadro detallado de las sanciones que ha recibido el actor (amonestaciones y suspensiones), las que corresponden al periodo del año dos mil cinco al dos mil quince, refiriendo que su conducta es recurrente y sin que ello pueda entenderse como duplicidad de sanción; de ello se puede inferir que la falta imputada al trabajador es a consecuencia de la negligencia en sus labores, lo que se condice con las pruebas aportadas al proceso, dado que estos hechos no pueden ser soslayados a efectos de determinar la conducta gravosa desarrollada por el trabajador.

**Décimo Segundo:** Ahora bien, el demandante ha sostenido que su despido fue producto de un acto de represalia, dado que la empresa tomó conocimiento de su designación como Secretario de Asistencia Social del Sindicato de Trabajadores Textiles y Químicos de Aris Industrial Sociedad Anónima, por el periodo que comprende desde el uno de enero de enero de dos mil quince al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, a fin de realizar actividades sindicales; sin embargo, de acuerdo a lo descrito en el considerando precedente, ha quedado determinado que el despido del actor fue válido y obedeció a una falta grave, tal es así, que pese a su elección como Secretario de Asistencia Social no se le puede dejar de aplicar las sanciones respectivas por las faltas cometidas, pues, de lo contrario se estaría limitando las facultades sancionadoras que corresponden a todo empleador.

**Décimo Tercero:** En ese contexto, el demandante pretende hacer valer el despido como uno prohibido o ilícito; sin embargo, en autos ha quedado probado que al demandante se le ha imputado una falta grave respecto de un hecho que ha sido reiterativo, lo que generó su despido por una causa establecida en la Ley; pues conforme se ha señalado el actor cometió falta grave por el incumplimiento reiterado y resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, y si bien es cierto en ocasiones similares anteriores no generaron tan drástica sanción (amonestación y suspensión de labores por un día), ello no significa que en aquellas ocasiones la connotación gravosa que se le atribuyó luego de conocer su negligencia se le haya perdonado, en tanto que las decisiones tomadas con anterioridad no pueden enervar la facultad sancionadora que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

faculta a la demandada, a fin de sancionar un hecho que le cause perjuicio, interpretándose aquello como la sumatoria de faltas y sus correspondientes sanciones que dado los lapsos de tiempo hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Así las cosas, no se ha acreditado que el despido del demandante haya sido a consecuencia de haber desarrollado actividades sindicales, ya que su proceder calificó como falta grave establecida en la norma; por lo que, al haber demostrado la demandada la causa justa imputable para el despido, se concluye que tal acto no ha sido nulo ni basado en un motivo prohibido, conforme ha quedado establecido en autos.

**Décimo Cuarto:** En ese sentido, se verifica la infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado fue por causa justa contemplada en la Ley; por esta razón corresponde declarar **fundada** la causal invocada.

**Décimo Quinto:** Finalmente cabe precisar, que si bien es cierto, en anterior proceso (Casación Laboral N° 10964-2015-LIMA) el señor Juez Supremo Malca Guaylupo se ha adherido a la resolución donde se ha declarado infundado el recurso de casación interpuesto por la emplazada; conforme a las atribuciones que confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial – Decreto Supremo N° 017-93-JUS, varía su criterio en adelante, apartándose de otros que pudiera diferir en casos similares.

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**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y seis a trescientos cuarenta y cuatro; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno; **y actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos noventa y tres a doscientos noventa y nueve, **que declaró fundada la demanda, reformándola la declararon INFUNDADA; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Luis Infante Montalván**, sobre Reposición laboral y otros; y los devolvieron.

**S.S.**

**TORRES VEGA**

**VERA LAZO**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Remg*

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA, ES  
COMO SIGUE:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y seis a trescientos cuarenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno, **que**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos noventa y tres a doscientos noventa y nueve, **que declaró fundada la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Infante Montalván**, sobre **reposición laboral y otro**.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución del diecinueve de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y uno a setenta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de ***Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) 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***, correspondiendo emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del caso**

**1.1.- Pretensión:** Se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento setenta y ocho a ciento noventa y seis, que el demandante pretende que se declare la nulidad de su despido por las causales previstas en los literales a), b) y c) 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, así como la reposición al centro de labores y puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta su efectiva reposición, más costas y costos del proceso.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del actor, señalando que las causas invocadas por la

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

demandada para despedir al accionante sólo resultaban de naturaleza formal o aparente al ser inexistentes, y que la decisión del despido se proyectó adoptada en forma casi inmediata, al tomar conocimiento de su designación como parte de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Textiles y Químicos de Aris Industrial Sociedad Anónima, por lo que, el despido tuvo la calidad de sanción o represalia frente al ejercicio de su derecho de libertad sindical.

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, emite la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmando la sentencia que declaró fundada la demanda, al precisar que la causa justa que sustenta la accionada para el cese del actor no ha sido probada en el proceso, y por lo tanto, no ha existido. Asimismo, determinó que los hechos que evidencian la relación causal entre el cese del actor y la participación sindical ejercida, transcurrió en un lapso de treinta y cinco días (35) días, lo que determina la inexistencia de la falta grave imputada.

**Infracción normativa**

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** En el caso concreto, la infracción normativa está referida a ***la interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado***

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que regula:***

*“Artículo 29º.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Cuarto:** Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la extinción del vínculo laboral ocurrido el catorce de abril de dos mil quince, es consecuencia o no de una represalia por elección y nombramiento del actor como Secretario de Asistencia Social del Sindicato de la empresa demandada y por su consecuente participación sindical ejercida, o si, por el contrario, el despido es consecuencia del incumplimiento de obligaciones al trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe, resistencia a las órdenes y/o la inobservancia Reglamento Interno de Trabajo, previstas en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Respecto a la Libertad Sindical**

**Quinto:** Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente, este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema del Derecho a la Libertad Sindical.

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona, en jurisprudencia nacional y en instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución número 217, aprobada por el

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Perú mediante Resolución Legislativa número 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, que en su artículo 23° establece:

*“Artículo 23.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

**El Tribunal Constitucional nacional define la libertad sindical en los términos siguientes:**

*“26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (STC Nº 008-2005-PI/TC, fundamento 26)”*

**Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional**

**Sexto:** La Constitución Política de 1993, en su inciso 1), artículo 28°, establece que el Estado:

*“1. Garantiza la libertad sindical”.*

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, específicamente en el precitado artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728:

*”Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”.*

**Medios probatorios de la nulidad de despido**

**Séptimo:** La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, que otorga tutela restitutoria al trabajador, origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil ejercicio o consecución, por lo que, la

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. En el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

**Octavo:** Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido como precedente vinculante en la Casación Laboral número 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, respecto al despido, el siguiente criterio:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución al caso en concreto**

**Noveno:** El Colegiado Superior determinó que si bien la demandada imputó como falta grave del trabajador el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes relacionada con las labores, no logró acreditar que dicha falta sea válida como causa

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

justa para el cese del actor, desde que las pruebas para sustentar el despido no resultan suficientes ni contundentes para estimar la imputación.

**Décimo:** En efecto, la emplazada en la Carta de imputación de cargos obrante de fojas cinco a diez, realiza un cuadro detallado de las sanciones que ha recibido el actor (amonestaciones y suspensiones), las que corresponden al periodo del año dos mil cinco al dos mil quince, refiriendo que su conducta es recurrente; sin embargo, no se puede soslayar la evaluación por competencias (fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y tres) practicada al actor en el mes de julio del año dos mil trece, a quien se le calificó con buen promedio (ochenta y tres por ciento). De ello se puede colegir que pese a las sanciones impuestas obtuvo un rendimiento alto y continuó laborando para la recurrente, de lo que resulta que la falta imputada al trabajador aduciendo negligencia en sus labores no se condice con las pruebas aportadas al proceso.

**Décimo Primero:** Asimismo, el demandante sostiene que su despido fue producto de un acto de represalia, dado que la empresa tomó conocimiento de su designación como Secretario de Asistencia Social del Sindicato de Trabajadores Textiles y Químicos de Aris Industrial Sociedad Anónima, por el periodo que comprende desde el uno de enero de enero de dos mil quince al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, a fin de realizar actividades sindicales, además que previamente a la comunicación realizaba actividades sindicales, conforme se observa de fojas cuarenta y nueve a cincuenta y dos, en donde suscribe la solicitud de cese de actos de hostilidad contra trabajadores sindicalizados.

**Décimo Segundo:** En ese contexto, se tiene que la demandada fue comunicada de la designación del actor como Secretario de Asistencia Social el diez de marzo del dos mil quince, de acuerdo a la Carta corriente a fojas ciento setenta y cuatro y ciento setenta y cinco, instaurando un procedimiento de despido el veinte de marzo del mismo año, esto es diez días después de aquella comunicación, para luego despedir al actor con fecha catorce de abril de dos mil quince.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**Décimo Tercero:** Así la cosas, la demandada pretende hacer valer un despido prohibido como si fuera uno lícito, pues, imputa al demandante una falta grave magnificando un hecho que en ocasiones similares anteriores no generaron tan drástica sanción (de la propia Carta de Preaviso corriente de fojas siete a diez se desprende que por numerosas situaciones similares a la que dieron lugar al procedimiento de despido, la empleadora impuso sanciones al accionante, que fueron desde amonestación a suspensión de labores por un día, sin otorgarles en aquellas ocasiones la connotación gravosa que le atribuyó luego de conocer la aludida designación de dirigencia sindical), sin tomar en cuenta que la libertad sindical y su ejercicio se encuentran protegidos por la normativa nacional e internacional y por la Constitución Política del Estado.

En tal sentido, al haberse acreditado que el demandante desarrollaba actividades sindicales y que por circunstancias similares anteriores la empleadora no optó por la sanción mayor que aplicó luego de conocer el cargo sindical asumido por su trabajador, el proceder de la recurrente califica como uno de despido por motivos de su designación como Secretario de Asistencia Social, al no haber demostrado la demandada la causa justa imputable para el despido, de lo que se concluye que tal acto es nulo por basarse en un motivo prohibido, conforme ha quedado establecido en autos.

**Décimo Cuarto:** En mérito a lo expuesto, el Colegiado Superior no incurrió en Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) 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, por lo que, la causal bajo examen y el recurso de su propósito deviene en **infundada**.

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

**DECISIÓN**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24532-2017**

**LIMA**

**Reposición laboral y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**MI VOTO** es porque **SE DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Aris Industrial Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y seis a trescientos cuarenta y cuatro; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y uno; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Luis Infante Montalván**, sobre **reposición laboral y otro**; y se devuelvan.

**S.S.**

**YAYA ZUMAETA**

*Remg*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24843-2017  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Lima, veinticinco de marzo de dos mil diecinueve.**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero.**- El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Luis David Tejeda Cucho**, mediante escrito presentado el doce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y tres, que **confirmó** la **sentencia de primera instancia**, de fecha diez de julio de dos mil quince, que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y cinco, que **declaró infundada la demanda**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo.**- El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: ***i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.***

**Tercero.**- En cuanto a los requisitos de procedencia, el artículo 36° de la precitada Ley, prevé los siguientes: **i)** que, el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; **ii)** que se describa con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes; **iii)** que se demuestre la incidencia directa de la infracción normativa en la decisión impugnada; y, **iv)** que se indique si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precise

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

CASACIÓN LABORAL N° 24843-2017

LIMA

Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

si es total o parcial, y si es ese último, se indique hasta donde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precise en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos debe entenderse el anulatorio como principal.

**Cuarto.**- Se advierte de la demanda, que corre de fojas veinticinco a treinta y tres, subsanada a fojas treinta y nueve a cuarenta y uno, que la parte demandante plantea como pretensión: Nulidad de despido y consecuente reposición, pago de remuneraciones devengadas, despido fraudulento y accesoriamente indemnización por despido arbitrario.

**Quinto.**- Respecto al requisito de procedencia previsto en el numeral 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, ya que la apeló, tal como se aprecia del escrito de fecha diecisiete de julio de dos mil quince, que corre a fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y cuatro, cumpliendo el requisito exigido.

**Sexto.**- El recurrente denuncia, textualmente, como causales de su recurso de casación:

- i) Infracción Normativa por Interpretación Errónea del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.***
- ii) Infracción Normativa por Interpretación Errónea de los incisos a), c) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR.***
- iii) Infracción Normativa por Inaplicación del artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.***
- iv) Infracción Normativa por Inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.***
- v) Infracción Normativa por Inaplicación del artículo 24° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.***

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

CASACIÓN LABORAL N° 24843-2017

LIMA

Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Sétimo.**- Antes del análisis del recurso de casación, es necesario precisar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal que solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria; en ese sentido, su fundamentación por parte del recurrente debe ser clara, precisa y concreta indicando ordenadamente cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que inciden directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados, sea por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**Octavo.**- Sobre las causales propuestas en los acápites *i) y ii)*, debemos decir que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. Siendo así, se advierte que la recurrente no ha cumplido con fundamentar las infracciones normativas, ni menos ha demostrado la incidencia directa de la denuncia sobre el pronunciamiento impugnado; toda vez que, el sustento que desarrolla es de modo genérico y mediante sus argumentos esbozados pretende que esta Sala Suprema haga una nueva valoración de los hechos, advirtiéndose que lo que realmente persigue esta parte, es cuestionar el criterio jurisdiccional establecido por el Colegiado Superior al confirmar la sentencia apelada; por lo que, al no cumplirse con las exigencias previstas en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las causales denunciadas resultan **improcedentes.**

**Noveno.**- En relación a las causales propuestas en los acápites *iii) y iv)*, debemos decir que en el caso en concreto, las normas legales invocadas forman parte del sustento jurídico de la resolución impugnada; es decir, han

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24843-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

sido aplicadas por lo que, resulta contradictorio denunciar la causal de inaplicación; en consecuencia, las causales materia de calificación no cumplen con los requisitos de procedencia previstos en los numerales 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedentes**.

**Décimo.-** Respecto a la causal propuesta en el acápite **v)**, se tiene que el recurrente indica la infracción normativa que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, sus argumentos se basan en aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por las instancias de mérito, sin haber demostrado con claridad porqué debió aplicarse la norma denunciada y cómo ella incide directamente sobre el pronunciamiento impugnado; en ese sentido, la causal invocada no cumple con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo y Ley mencionadas, deviniendo en **improcedente**.

**Décimo Primero.-** Al haberse declarado improcedente las causales denunciadas carece de objeto verificar el cumplimiento del requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Décimo Segundo.-** Sin perjuicio de lo expuesto, es preciso señalar que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que la interpone, lo que se sanciona con la improcedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley citada .

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 24843-2017**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Luis David Tejeda Cucho**, mediante escrito presentado el doce de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada **Banco Ripley Perú S.A.**, sobre Nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*remg/kabp*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25096-2017  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Lima, veintiséis de marzo de dos mil diecinueve

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Larry Elvis Gutiérrez Castillo**, mediante escrito presentado el veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta a quinientos ochenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cincuenta y seis a quinientos sesenta y seis, que **confirmó** la **Sentencia apelada**, de fecha treinta de enero de dos mil quince, que corre en fojas quinientos seis a quinientos veinte, que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir: **i) la infracción normativa y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a treinta y ocho, el demandante solicita como pretensión principal, la desnaturalización de contratos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25096-2017  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sujeto a modalidad, nulidad de despido contemplado en el inciso a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, afiliación al sindicato y participar una queja contra el empleador, respectivamente; asimismo, reposición a su puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de reposición incluyendo los incrementos de la negociación colectiva; y, como pretensión subordinada, la indemnización por despido arbitrario, más el depósito de su compensación por tiempo de servicio (CTS) por todo el periodo en que dure el despido.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues la apeló, tal como se aprecia en el escrito de fecha seis de febrero de dos mil quince, que corre en fojas quinientos treinta y uno a quinientos treinta y tres.

**Sexto:** La entidad recurrente denuncia la siguiente causal en su recurso:

- I) Interpretación errónea de los numerales 1) y 2) del artículo 23° de la Ley N°29497.***
- II) Inaplicación del numeral 5) del artículo 25° de la Ley N°29497.***
- III) Interpretación errónea del artículo 57° y 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.***
- IV) Inaplicación del artículo 59° del Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- V) Inaplicación de los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- VI) Vulneración al debido proceso.***

**Sétimo:** 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25096-2017  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de derecho adjetivo.

**Octavo:** Sobre las causales denunciadas en los *ítems i) y iii)*, debe tenerse en cuenta que se encuentran referidas a la interpretación errónea. Dicha causal se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

En el caso concreto, la parte recurrente no ha precisado las presuntas interpretaciones erróneas en las que hubiera incurrido el Colegiado Superior, por el contrario, el sustento se encuentra referido a que se efectúe una nueva evaluación de los hechos y pruebas que fueron meritadas para expedir la Sentencia de Vista. Las circunstancias advertidas no guardan relación con el objeto de este recurso extraordinario, lo que impide reconocer la incidencia directa de la misma sobre la decisión impugnada. Siendo así, no cumple con el requisito de procedencia contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, las causales descritas devienen en **improcedentes**.

**Noveno:** En cuanto a las causales denunciadas en los *ítems ii) y iv)*, debe tenerse en cuenta: cuando se denuncia la inaplicación de una norma, se tiene que demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

En el caso concreto, debe precisarse que la parte recurrente no ha cumplido con demostrar como la aplicación del dispositivo legal invocado, modificaría el resultado del juzgamiento, pues, la infracción normativa que se denuncia, se encuentra orientada a cuestionar aspectos que pudieron ser objetados en el estadio procesal pertinente; sin embargo, ello no ha sido invocado por la parte recurrente, con lo cual

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25096-2017  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

se advierte que no ha cumplido con demostrar la incidencia directa que tendría en la decisión, incumpliendo el requisito de procedencia contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo así, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

**Decimo**: En referencia a la causal denunciada en el **ítem v)**, debe precisarse en referencia al literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que dicha norma si ha sido aplicada como es de verse en la sentencia de vista, razón por la cual resulta incongruente denunciar su inaplicación.

En cuanto al literal c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el recurrente no ha cumplido con demostrar como la aplicación del dispositivo legal invocado, modificaría el resultado del juzgamiento, por lo que no es posible demostrar la incidencia directa que tendría en la decisión.

Siendo así, se ha incumplido el requisito de procedencia contemplado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente** la causal materia de análisis.

**Décimo Primero**: Respecto de la causal invocada en el **ítem vi)**, se advierte que la parte recurrente no ha precisado de manera clara y precisa la presunta infracción cometida por el Colegiado Superior, pues, pretende denunciar una “vulneración”, supuesto que no permite reconocer la presunta infracción incurrida, ni la incidencia que tendría en la resolución de la presente controversia, más aún, si la fundamentación es genérica, aspecto que no se condice con el objeto de este recurso extraordinario. Siendo así, no ha cumplido con los requisitos de procedencia contemplados en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en consecuencia, la causal deviene en **improcedente**.

**Décimo Segundo**: En cuanto al requisito previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se precisa que carece de objeto

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 25096-2017  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

emitir pronunciamiento al respecto, toda vez que las causales invocadas por la parte recurrente fueron declaradas improcedentes.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Larry Elvis Gutiérrez Castillo**, mediante escrito presentado el veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos setenta a quinientos ochenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Corporación Lindley S.A.**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*\*Evm/rjl*

# Ejecutorias 2016

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**SUMILLA:** Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después, están amparados por el fuero sindical.

Lima, veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número cinco mil doscientos ochenta y uno, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, con el voto ponente de la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana, con la adhesión de los señores jueces supremos Mac Rae Thays, Chaves Zapater y Malca Guaylupo, con el voto en minoría del señor juez supremo Arias Lazarte; y producida la votación con arreglo a ley se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Jorge José Ponce Nieves**, mediante escrito presentado el diecinueve de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil novecientos cuarenta a mil novecientos cincuenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil ochocientos diecisiete a mil ochocientos veintiocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas mil setecientos ochenta y uno a mil setecientos noventa y uno, que declaró fundada la demanda, y **reformándola** declararon **infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Compañía Universal Textil S.A**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El demandante invocando el literal c) del artículo 26636, Ley Procesal del trabajo, modificado por el artículo 56° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación:

ANA MARIAN UPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

- a) inaplicación del inciso a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.*
- b) inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- c) inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.*
- d) inaplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 50° del Código Procesal Civil.*
- e) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia, referidas a las Casaciones Nos. 8179-2008 y 4105-2009.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021 y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

**Segundo:** En cuanto a la causal prevista en el *literal c)*, se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas.

El inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; en el caso concreto se aprecia que el recurrente realiza un análisis genérico respecto a los motivos por los que considera que la norma invocada debió aplicarse al caso concreto; asimismo, la incidencia que desarrolla no es clara, de tal modo que justifica con claridad como su denuncia modificaría el

ANA MARIA NAUPARI SALLAN  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

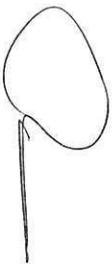
resultado de la decisión adoptada por el Colegiado Superior; deviniendo en **improcedente**.



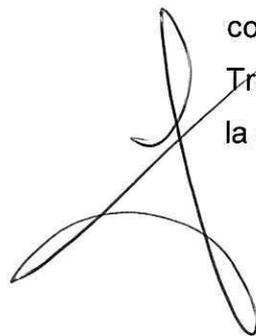
**Tercero:** En lo referente a la causal prevista en el *literal d)*, es importante mencionar que si bien denuncia inaplicación, dicha causal prevista en el inciso c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, está prevista para normas de carácter material. En el caso concreto, se aprecia que la denuncia interpuesta está referida a normas de carácter procesal; en consecuencia, lo invocado deviene en **improcedente**.



**Cuarto:** Sobre la causal prevista en el *literal e)*, de los fundamentos expuestos por el recurrente se advierte que no existe un desarrollo destinado a vincular la contradicción de la decisión adoptada por el Colegiado Superior con las resoluciones que alega, inobservando así lo dispuesto en el inciso d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; asimismo, no ha cumplido con fundamentar con claridad y precisión cuál es la similitud existente con los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción alegada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 58° de la norma procesal mencionada; en consecuencia, lo invocado deviene en **improcedente**.



**Quinto:** Respecto a las causales invocadas en los *literales a) y b)*, se aprecia que cumplen con señalar con claridad y precisión por qué las normas invocadas debieron aplicarse, cumpliendo de ese modo con las exigencias previstas en el literal c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedentes**.



**Sexto:** En el caso concreto, mediante Sentencia de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece, el juez de la causa declaró fundada la demanda al considerar que: i) tanto los informes periciales, como la Autoridad Administrativa de Trabajo concluyen que los porcentajes de producción que la demandada dedica a la exportación es menor al porcentaje previsto en el artículo 7° del Decreto Ley N°

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016  
LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

22342 lo que lleva a determinar que no se acreditó los niveles de porcentajes de exportación requeridas por la ley para acogerse al régimen especial como empresa de exportación de productos no tradicionales durante los años dos mil dos al dos mil seis; ii) como consecuencia de tal comprobación es la aplicación del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, quedando desnaturalizados los contratos de trabajo suscritos por el demandante; iii) El Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada solicitó su inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el veintiséis de mayo de dos mil tres, y el nueve de junio de ese año, el Ministerio de Trabajo dispuso su registro; el veintiuno de julio de dos mil tres el Sindicato presenta a la empresa el pliego de reclamos sobre mejoras salariales para el período 2004-2005, documento recepcionado el día veintidós de ese mes y año; iv) si el despido del actor se materializó el veintiocho de julio de dos mil tres, entonces la relación causal entre la conformación del sindicato y el despido es evidente, configurándose la nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; v) en cuanto a la nulidad de despido por la causal del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR esta no se ha configurado.

**Sétimo:** La Primera Sala Laboral de Lima, conociendo la causa en grado de apelación, decide revocar la Sentencia apelada en el extremo que declara la nulidad de despido y ordena la reposición del demandante y reformándola la declara infundada; por otro lado, confirma el extremo que determina la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos por las partes. Sostiene el Colegiado Superior que: i) en la comunicación de fecha dos de junio de dos mil tres el Sindicato puso en conocimiento de la empresa la elección de la Junta Directiva, sin que estuviera en la nómina de dicha junta este el nombre del demandante; ii) el doce de enero de dos mil cuatro la Junta Directiva del Sindicato envía a la demandada el padrón de afiliados y si bien está el nombre del demandante, esta comunicación es con fecha posterior al despido; en consecuencia, no existe la causal de nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Octavo:** En el caso concreto, se encuentra acreditado en autos que el veinticuatro de mayo de dos mil tres se fundó el Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada, efectuándose la elección de la Junta Directiva y la aprobación de sus estatutos (fojas cincuenta y uno a cincuenta y dos); a dicha fecha el demandante se encontraba afiliado al Sindicato (fojas quinientos cincuenta y uno a quinientos cincuenta y dos).

**Noveno:** Si bien es cierto, en la carta de fecha dos de junio de dos mil tres el Sindicato solo pone en conocimiento de la empresa demandada la formación del Sindicato y los nombres de quienes integran la Junta Directiva, sin mencionar ni adjuntar el padrón de los trabajadores afiliados, ello no puede llevar a concluir - como pretende la demandada - de que el despido del demandante (producido poco después de la formación del Sindicato) obedeció a la conclusión del contrato temporal al que estaba sujeto; como tampoco se puede colegir que constituye un despido arbitrario, por cuanto no se puede soslayar el hecho cierto y acreditado en autos de que el demandante estaba afiliado al Sindicato desde su conformación y que los contratos de trabajo suscritos al amparo del Decreto Ley N° 22342, estaban desnaturalizados y que por ello el vínculo laboral debió considerarse a plazo indeterminado; finalmente, con fecha veintiuno de julio de dos mil tres, el Sindicato presentó su pliego de reclamos por el período 2004-2005 en nombre de todos sus afiliados, entre ellos, el demandante, Jorge José Ponce Nieves, pliego del que la demandada tomó conocimiento el veintidós de ese mes y año (seis días antes de que decidiera despedir al demandante alegando vencimiento de contrato).

**Décimo:** El literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593, establece que:

*"Están amparados por el fuero sindical:*

a) *Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después".*

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

(...)

En el orden de ideas expuesto resulta evidente que el demandante estaba protegido por la norma señalada, siendo cesado por su condición de afiliado al Sindicato configurándose la nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Primero:** Por los fundamentos expuestos, queda acreditado que el Colegiado Superior inaplicó lo dispuesto en el literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 e inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo las causales denunciadas en **fundadas**.

**Décimo Segundo:** En cuanto a la causal de inaplicación del inciso c) del artículo 29° de la norma citada en el considerando precedente, carece de objeto su pronunciamiento por cuanto la Sentencia de primera instancia lo desestimó y el demandante no impugnó este extremo.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación, interpuesto por el demandante, **Jorge José Ponce Nieves**, mediante escrito presentado el diecinueve de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil novecientos cuarenta a mil novecientos cincuenta y siete; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil ochocientos diecisiete a mil ochocientos veintiocho, **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la Sentencia apelada que declara fundada la demanda, declararon la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado y nulo el despido del accionante, debiendo

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

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

CASACIÓN LABORAL Nº 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

reponerlo en su centro de labores en el mismo cargo u otro similar que ostentaba a la fecha de su cese; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Compañía Universal Textil S.A**, sobre nulidad de despido y los devolvieron.

S.S.

MAC RAE THAYS

CHAVES ZAPATER

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Htp

ANA MARIA MALPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES COMO SIGUE-----

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación<sup>1</sup> interpuesto por el demandante, **Jorge José Ponce Nieves**, mediante escrito presentado el diecinueve de enero de dos mil dieciséis, contra la **Sentencia de Vista**<sup>2</sup> de fecha veintisiete de octubre de dos mil quince, que **revocó** la Sentencia<sup>3</sup> apelada de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece, que declaró fundada la demanda, y **reformándola** declararon **infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Compañía Universal Textil S.A**, sobre nulidad de despido.

<sup>1</sup> Fs. 1940 a 1957

<sup>2</sup> Fs. 1817 a 1828

<sup>3</sup> Fs. 1781 a 1791

ANA MARIA MALPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El demandante invocando el literal c) del artículo 26636, Ley Procesal del trabajo, modificado por el artículo 56° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación:

- a) *inaplicación del inciso a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.*
- b) *inaplicación de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- c) *inaplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.*
- d) *inaplicación del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política, artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 50° del Código Procesal Civil.*
- e) *Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia, referidas a las Casaciones Nos. 8179-2008 y 4105-2009.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021 y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

**Segundo:** En cuanto a la causal prevista en el *literal c)*, se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las acogidas.

El inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cual es la norma inaplicada y porque debió aplicarse; en el caso concreto se aprecia que el recurrente realiza un análisis genérico respecto a los motivos por los que considera que la norma invocada debió aplicarse al caso concreto;

ANA MARIA HUAPARI SALLIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

asimismo, la incidencia que desarrolla no es clara, de tal modo que justifica con claridad como su denuncia modificaría el resultado de la decisión adoptada por el Colegiado Superior; deviniendo en **improcedente**.

**Tercero:** En lo referente a la causal prevista en el *literal d)*, es importante mencionar que si bien denuncia inaplicación, dicha causal prevista en el inciso c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, está prevista para normas de carácter material. En el caso concreto, se aprecia que la denuncia interpuesta está referida a normas de carácter procesal; en consecuencia, lo invocado deviene en **improcedente**.

**Cuarto:** Sobre la causal prevista en el *literal e)*, de los fundamentos expuestos por la recurrente se advierte que no existe un desarrollo destinado a vincular la contradicción de la decisión adoptada por el Colegiado Superior con las resoluciones que alega, inobservando así lo dispuesto en el inciso d) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; asimismo, no ha cumplido con fundamentar con claridad y precisión cuál es la similitud existente con los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción alegada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 58° de la norma procesal mencionada; en consecuencia, lo invocado deviene en **improcedente**.

**Quinto:** Respecto a la causal invocada en el *literal a)*, se aprecia que cumple con señalar con claridad y precisión por que las normas invocadas debieron aplicarse, cumpliendo de ese modo con las exigencias previstas en el literal c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedentes**.

**Sexto:** A efecto de analizar la causal declarada procedente, resulta oportuno tener en cuenta los antecedentes siguientes:

6.1 Por Sentencia de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece, el juez de la causa declara fundada la demanda al considerar que:

MARIA NAUCUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

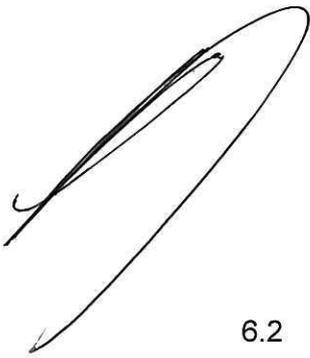
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

- a) Tanto los informes periciales, como la Autoridad Administrativa de Trabajo concluyen que los porcentajes de producción que la demandada dedica a la exportación es menor al porcentaje previsto en el artículo 7° del Decreto Ley N° 22342 lo que lleva a determinar que no se acreditó los niveles de porcentajes de exportación requeridas por la ley para acogerse al régimen especial como empresa de exportación de productos no tradicionales durante los años dos mil dos al dos mil seis.
- b) Como consecuencia de tal comprobación es la aplicación del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, quedando desnaturalizados los contratos de trabajo suscritos por el demandante.
- c) El Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada solicitó su inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el veintiséis de mayo de dos mil tres, y el nueve de junio de ese año, el Ministerio de Trabajo dispuso su registro; el veintiuno de julio de dos mil tres el Sindicato presenta a la empresa el pliego de reclamos sobre mejoras salariales para el período 2004-2005, documento recepcionado el día veintidós de ese mes y año.
- d) Si el despido del actor se materializó el veintiocho de julio de dos mil tres, entonces la relación causal entre la conformación del sindicato y el despido es evidente, configurándose la nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; v) en cuanto a la nulidad de despido por la causal del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR esta no se ha configurado.



6.2 La Primera Sala Laboral de Lima, conociendo la causa en grado de apelación, decide revocar la Sentencia apelada en el extremo que declara la nulidad de despido y ordena la reposición del demandante y reformándola la declara infundada; por otro lado, confirma el extremo que determina la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos por las partes. Sostiene el Colegiado Superior que:

- a) En la comunicación de fecha dos de junio de dos mil tres el Sindicato puso en conocimiento de la empresa la elección de la Junta Directiva, sin que estuviera en la nómina de dicha junta el nombre del demandante.

JANA MARÍA TAUPASI SALLER  
SECRETARÍA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

- b) El doce de enero de dos mil cuatro la Junta Directiva del Sindicato envía a la demandada el padrón de afiliados y si bien está el nombre del demandante, esta comunicación es con fecha posterior al despido; en consecuencia, no existe la causal de nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Sétimo:** Sobre la base de tales antecedentes corresponde pronunciarnos si en el presente caso se ha infraccionado o no, la protección del fuero sindical prevista en la norma cuya inaplicación se denuncia, en el contexto del ejercicio de la libertad sindical, para lo cual consideramos indispensable establecer un marco teórico que nos permita brindar una respuesta clara y comprensiva al problema planteado.

En cuanto a la **Libertad sindical** el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N.º 0206-2005-PA, que [...] es un derecho de especial relevancia en una sociedad democrática por cuanto siendo, a decir del jurista Enrique Álvarez Conde, una manifestación del derecho de asociación y, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política, permite la protección y promoción de los intereses de los trabajadores [...].

Del mismo modo, en la STC N.º 0008-2005-PI, dicho Tribunal ha dejado establecido que este derecho tiene una doble dimensión: por un lado, una dimensión individual o *intuitio personae*, que tiene por objeto proteger el derecho del trabajador a constituir un sindicato, a afiliarse o no afiliarse a él y a participar en actividades sindicales, tal como ha sido establecido en el artículo 1.2 del Convenio N.º 98 de la OIT; y, por otro, una dimensión plural o colectiva, en virtud de la cual se protege la autonomía sindical, es decir, el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, conforme ha sido establecido por el artículo 3.1 del Convenio N.º 87 de la OIT.

ANA MARIA NAUPARI CALLEJAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

En cuanto a la segunda dimensión, la plural o colectiva, precisa el Tribunal Constitucional que la libertad sindical presenta tres niveles de protección:

- a) Frente al Estado, comprendiendo la autonomía sindical y la personalidad jurídica del sindicato, es decir, el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes y a determinar su organización y plan de acción, sin injerencias externas.
- b) Frente al empleador, comprendiendo especialmente el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos.
- c) Frente a las otras organizaciones sindicales, comprendiendo el derecho a la diversidad sindical.

En lo que respecta al **Fuero sindical**, debemos considerar, tal como fuera señalado en el fundamento 12 de la STC N.º 0206-2005-PA, que reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.

Por otra parte, la institución del fuero sindical, no solamente es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical en el artículo 28º inciso 1 de la Constitución, sino que ha sido desarrollada por el legislador en los artículos 30º a 32º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

En efecto, el artículo 30º del citado cuerpo legal establece claramente que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

otros establecimientos de la misma empresa *sin causa justa debidamente demostrada* y sin concurrir la aceptación del trabajador. El artículo 31º establece una enumeración de los trabajadores que se encuentran amparados por el fuero sindical, entre los cuales se encuentran, claro está, los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después (inciso a); mientras que el artículo 32º, prescribe la obligación del empleador, a falta de convenio colectivo que regule estos temas, de conceder permisos para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria, hasta un límite de 30 días naturales por año calendario.

**Octavo: Análisis de la controversia**

- 8.1 En el caso de autos se trata de un trabajador –el demandante- que habiendo constituido un Sindicato –en formación- fue despedido dentro de los tres (03) meses siguientes a la presentación de la solicitud de registro ante el Ministerio de Trabajo.
- 8.2 Al respecto, se encuentra acreditado en autos que el veinticuatro de mayo de dos mil tres se fundó el Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada, efectuándose la elección de la Junta Directiva y la aprobación de sus estatutos (fojas cincuenta y uno a cincuenta y dos); a dicha fecha el demandante se encontraba afiliado al Sindicato (fojas quinientos cincuenta y uno a quinientos cincuenta y dos).
- 8.3 Del mismo modo, en cuanto a la naturaleza laboral y al carácter indeterminado del vínculo laboral del demandante debe considerarse que la sentencia de vista ha sostenido en el fundamento noveno que la contratación modal fue desnaturalizada y que no existió causa justa de despido del accionante, extremo que no ha sido cuestionado por la demandada, por lo debemos entender que ha consentido este extremo.
- 8.3 Si bien es cierto, en la carta de fecha dos de junio de dos mil tres el Sindicato solo pone en conocimiento de la empresa demandada la formación del Sindicato

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

y los nombres de quienes integran la Junta Directiva, sin mencionar ni adjuntar el padrón de los trabajadores afiliados, ello no puede llevar a concluir - como pretende la demandada - de que el despido del demandante (producido dentro del plazo de tres meses) obedeció a la conclusión del contrato temporal al que estaba sujeto; como tampoco se puede colegir que constituye un despido arbitrario, por cuanto no se puede soslayar el hecho cierto y acreditado en autos de que el demandante estaba afiliado al Sindicato desde su conformación y que los contratos de trabajo suscritos al amparo del Decreto Ley N° 22342, estaban desnaturalizados y que por ello el vínculo laboral debió considerarse a plazo indeterminado; finalmente, con fecha veintiuno de julio de dos mil tres, el Sindicato presentó su pliego de reclamos por el período 2004-2005 en nombre de todos sus afiliados, entre ellos, el demandante, Jorge José Ponce Nieves, pliego del que la demandada tomó conocimiento el veintidós de ese mes y año (seis días antes de que decidiera despedir al demandante alegando vencimiento de contrato).

8.4 Por tanto, el demandante, a la fecha del despido, ostentaba la condición de afiliado de un sindicato en formación y, de acuerdo al inciso a) del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al ser parte de un sindicato en formación, estaba dentro del ámbito de protección del fuero sindical por el plazo previsto en la norma y, en consecuencia, a tenor del artículo 30° de la norma precitada, no podía ser despedido sin la debida justificación.

8.5 No obstante la emplazada, como consta de los documentos dos a cuarenta, corroborada con el Acta de Inspección de fojas cuarenta y uno a cuarenta y cinco, en los cuales consta que se había venido desempeñando desde enero de mil novecientos noventa y ocho, hecho que no ha sido negado por la parte demandada, fue despedido invocando vencimiento de contrato.

8.6 En consecuencia se ha producido una lesión del fuero sindical del demandante al haberse dispuesto, a contramano de lo establecido por los artículos 30° y 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

despido de la empresa sin haber mediado previamente su consentimiento ni la expresión de la causa que justifique debidamente tal medida.

8.6 El literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593, establece que:

*“Están amparados por el fuero sindical:*

*a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (03) meses después”.*

*(...)*

8.7 En el orden de ideas expuesto resulta evidente que el demandante estaba protegido por la norma señalada, siendo cesado por su condición de afiliado al Sindicato configurándose la nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Octavo:** Por los fundamentos expuestos, queda acreditado que el Colegiado Superior inaplicó lo dispuesto en el literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 concordado con el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **fundadas**.

**Noveno:** Respecto a las causales invocadas en el **literal b)**, debe considerarse que atendiendo a lo resuelto sobre la causal señalada en el **literal a)** carece de objeto emitir pronunciamiento respecto del inciso a) del artículo 29° de la norma citada; y en lo que se refiere a la causal de inaplicación del inciso c) del artículo 29° de la norma citada en el considerando precedente, carece de objeto su pronunciamiento por cuanto la Sentencia de primera instancia lo desestimó y el demandante no impugnó este extremo.

Por estas consideraciones:

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5281 - 2016

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**FALLO:**

**MI VOTO** es porque se declare **FUNDADO en parte** el recurso de casación, interpuesto por el demandante, **Jorge Ponce Nieves**, mediante escrito presentado el diecinueve de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil novecientos cuarenta a mil novecientos cincuenta y siete; **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil ochocientos diecisiete a mil ochocientos veintiocho, **y actuando en sede de instancia: SE CONFIRME** la Sentencia apelada que declara fundada la demanda por vulneración del fuero sindical, y nulo el despido del accionante, debiendo reponerlo en su centro de labores en el mismo cargo u otro similar que ostentaba a la fecha del despido; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Compañía Universal Textil S.A**, sobre nulidad de despido; interviniendo como discordante el señor juez supremo **Arias Lazarte** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**



MARIANA GUTIÉRREZ SALDIVAR  
SECRETARÍA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Sumilla:** *El ejercicio del derecho de huelga, no justifica la presencia de actos de violencia contra personas o cosas; en consecuencia, cuando los trabajadores incurran en dichos actos, podrán ser sancionados por su empleador, inclusive con el despido.*

Lima, treinta de setiembre de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número cinco mil trescientos treinta y tres, guion dos mil dieciséis, guion **LORETO**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo, **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y De La Rosa Bedriñana; y el **voto en minoría** del señor juez supremo **Arias Lazarte**; 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, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, **y reformándola declaró fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

- i) Inadecuada aplicación del artículo 197° del Código Procesal Civil.*
- ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- iii) Inaplicación de los artículos 47° y 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- iv) Inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- v) Infracción normativa de normas que garantizan el derecho a un debido proceso.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley.

**Segundo:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**Antecedentes del caso:**

- a) De la pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, el actor solicita la nulidad de despido, dentro de la casual establecida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo y pago de las

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales.

- b) Sentencia de primera instancia:** El juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante Sentencia de fecha ocho de enero de dos mil trece, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentran acreditados los actos de violencia producidos en la medida de huelga, por lo cual, el despido resulta justificado. Asimismo, indica que si bien la libertad sindical, en su aspecto individual, no sólo se expresa en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, sino también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales; sin embargo, para efectos de la controversia, no se observa fehacientemente que la demandada haya despedido al demandante por ostentar atributos inherentes a todo trabajador en razón a sus derechos laborales.
- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada, argumentando que resultan insuficientes los medios probatorios que obran en autos, para acreditar los actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones del centro de trabajo, que se atribuyen al demandante, y que no se encuadren dentro del ejercicio del derecho de huelga. En consecuencia, considera que no existe evidencia suficiente que vincule al recurrente en la comisión de la falta grave, tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo así, el despido fue con la intención de limitar o desmotivar el ejercicio futuro del demandante, de su derecho a la libertad sindical, dentro de las instalaciones de la empresa.

**Tercero: De la calificación de las causales:**

- a) Sobre la causal contemplada en el *ítem ii)*, corresponde expresar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto, el impugnante cumple con lo descrito precedentemente; en consecuencia, de acuerdo al inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviene en **procedente**.
- b) En cuanto a la causal contenida en el *ítem iii)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, la parte impugnante no explica de forma clara y precisa las razones por las cuales sería necesario la aplicación de los artículos del dispositivo legal denunciado. En consecuencia, al no cumplir con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

- c) En atención a la causal prevista en el *ítem iv)*, corresponde indicar que la parte recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.
- d) Respecto a las causales denunciadas en los *ítems i) y v)*, se debe indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; y siendo que las invocadas no se encuentran previstas como causales de casación en la norma citada; devienen en **improcedentes**.

**Cuarto: De la causal declarada procedente sobre la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, textualmente señala:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)*”

Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

determinar, si se ha configurado el despido nulo por un motivo contrario a los derechos colectivos, o por el contrario se encuentra justificado el despido, por la causal tipificada en el inciso 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, donde se sustente en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo realizadas por el demandante durante la huelga.

**Quinto: Del derecho a la libertad sindical**

El derecho a la libertad sindical, se encuentra consagrado en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.

**Sexto: Del derecho de huelga**

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR.

El Jurista Nestor de Buen L<sup>1</sup>. señala que el derecho de huelga, es: *“La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”*.

Para Víctor Anacleto Guerrero<sup>2</sup>: *“(…) la huelga es un derecho, por el cual los trabajadores por acuerdo o decisión colectiva se abstienen de laborar para presionar al empleador y obtener beneficios económicos o sociales”*.

---

<sup>1</sup> DEL BUEN L. Nestor. *“Derecho del Trabajo”*. 2do tomo. México: Editorial Porrúa, 1994, p. 878.

<sup>2</sup> ANACLETO GUERRERO, Víctor. *“Manual de Derecho del Trabajo”*. Lima: Editorial Lex & Iuris, p. 639.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Para Zegada Saavedra<sup>3</sup>: *“La huelga laboral, instituto jurídico- laboral que faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho a la suspensión colectiva de trabajo, determinada por una organización sindical con la finalidad de presionar a la parte empleadora para que atienda los requerimientos laborales”.*

El inciso 3) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce y regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social; además, señala sus excepciones y limitaciones.

Asimismo, el artículo 79° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que la huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes. Es así, que cuando durante una huelga se ha producido, con violencia sobre bienes o personas, será declarada ilegal, conforme lo prevé el inciso b) del artículo 84° del dispositivo legal en mención.

De otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, establece que el derecho a la huelga consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores.

**Séptimo: Carácter pacífico del ejercicio del derecho de huelga**

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, exige que el ejercicio del

---

<sup>3</sup> ZEGADA SAAVEDRA, Luis. *“El Asesor Laboral”*. Bolivia: Editorial Jurídica Zegada.?, p. 248.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

derecho de huelga se realice en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el Expediente N° 02211-2009-AA, precisa que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la Ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público en la medida en que “la huelga no es derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos” (Fundamento cuarenta de la Sentencia, recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC).

**Octavo: Interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Que, la correcta interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los casos sobre despidos de trabajadores por ejercicio de la huelga, debe ser la siguiente:

*“Si bien el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, protege a los trabajadores para que no sean objeto de despido por su afiliación a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, también es cierto que no ampara el ejercicio de la coacción sobre personas o la violencia sobre cosas, durante el ejercicio del derecho de huelga, que es una forma de actividad sindical, el cual se debe*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*ejercer de una manera pacífica, respetando el derecho al trabajo de otros trabajadores, así como respetando la propiedad pública y privada. En consecuencia, no protege contra el despido a los trabajadores, incluidos dirigentes sindicales, que hayan hecho uso de la coacción o violencia contra personas o cosas.*

*El despido de trabajadores por el ejercicio del derecho huelga con arreglo a Ley no es causal de despido, siendo nulo el término de la relación laboral que infrinja esta regla”.*

**Noveno: Solución al caso concreto**

Habiendo establecido los alcances pertinentes sobre la huelga, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, de la revisión de Parte S/N 08-DINOES-PNP-BCT-ANDOAS, que corre en fojas ciento diez a ciento quince, se aprecia: “(...) se encontraba 09 trabajadores encima de la mesa de trabajo de este Equipo por lo cual se le convino a que bajaran del mismo ya que ponían en riesgo su integridad física y la seguridad del equipo en ese momento en una actitud desafiante el Sr. Carlos Mego Quinteros indico que no lo haría que se iba a quedar en ese lugar tomando la instalación el tiempo que dure la huelga, en ese momento se le volvió a combinar a que deponga su actitud y su respuesta fue negativa (...)” ; del Acta Fiscal, que corre en fojas cinco a seis: “EXHORTA Y RECOMIENDA: a los trabajadores quienes se encuentran en medida de lucha a mantener esta en forma pacífica sin alterar el orden ni perturbar la ejecución de obras legalmente establecidas a fin de que no incurrir en delito de extorsión (...)”; y del Informe de Actuaciones Inspectivas, que corren en fojas ciento treinta a ciento treinta y cuatro, se aprecia que el actor acataba la huelga.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

De lo expuesto en el párrafo anterior, queda acreditado que durante la huelga existieron actos de violencia y que tomaron las instalaciones de la empresa, lo que se corrobora con el Acta Fiscal, en el que se se exhortaba y recomendaba a los trabajadores que realicen una medida pacífica.

Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito ha realizado una interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que la participación de una actividad sindical, como la huelga, no justifica que se realice cualquier acto de violencia o toma de locales, siendo la interpretación correcta la señalada en el considerando octavo. Por lo tanto, el despido de Carlos Mego Quinteros resulta justificado.

**Décimo: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido**

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>4</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> ABEL LLUCH, Xavier. *"Derecho Probatorio"*. España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

<sup>5</sup> ROSEMBERG. *"La carga de la prueba"*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

*sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”<sup>6</sup>.*

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

Teniendo en cuenta que el actor no probó que su despido obedece a su actividad sindical, subsiste la causal de falta grave por la que se dio el término a la relación laboral; en consecuencia, la causal denunciada en el **ítem ii)**, deviene en **fundada**.

**Décimo Primero: De la causal declarada procedente sobre la inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N°001-96-TR**

El artículo 40° del Decreto Supremo N°001-96-TR, p rescribe:

*“Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario”.*

El inciso f) del artículo 58° citado en la norma señalada, debe encontrarse referida al inciso 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.

---

<sup>6</sup> Monereo Pérez, José Luis, “La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Décimo Segundo: Del documento público**

Según el artículo 235° del Código Procesal Civil, es documento público: “1. *El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; (...) La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.*

Para Brewer C. el documento público es: “(...) *la forma adecuada para autenticar los hechos y relaciones jurídicas en la normalidad y obtener los efectos adecuados a la naturaleza específica de la relación. Es el medio que ofrece el Poder Público para que las relaciones jurídicas obtengan las garantías necesarias a su desenvolvimiento normal*”<sup>7</sup>.

La característica del instrumento público, es ser una cosa dotada de una fuerza jurídica especial: merece fe pública (es un bien jurídico sobre el cual reposa la seguridad de las comprobaciones de los negocios, los actos y los hechos) y esta fe pública de que está dotado resulta de la intervención en su otorgamiento de un oficial público que constituye el eje en torno al cual gira la realidad jurídica implicada en el instrumento público: le imprime carácter naturaleza y fuerza<sup>8</sup>.

En ese contexto, los documentos que han sido emitidos por autoridades públicas, tales como el Acta Fiscal y el Parte Policial, son documentos que ostentan veracidad, por contener la fe pública, salvo que se declare su nulidad, lo que no ha ocurrido en el caso de autos.

---

<sup>7</sup> BREWER, citado por la División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. “El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2014, p. 887.

<sup>8</sup> GRECO; FIORENTINI; Y RODRIGUEZ, citado por ibid, p. 887.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Décimo Tercero: Solución al caso concreto**

Se advierte de las Instrumentales, contenidas en el Parte S/N 08-DINOSSES-PN'-BCT-ANDOAS, que corre en fojas ciento diez a ciento quince y el Acta fiscal de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas cinco a seis, que el actor participó de la medida de fuerza y toma de instalaciones del centro de trabajo; por lo que no se puede enervar el contenido de dichas pruebas, toda vez que son instrumentos públicos, los cuales ostentan veracidad; además, que los mismos no han sido objetos de cuestión probatoria alguna. Por consiguiente, la causal denunciada en el **ítem iv)** deviene en **fundada**.

**Décimo Cuarto:** En atención a los fundamentos expuestos, y teniendo en consideración que el despido del demandante, no ha vulnerado el derecho de huelga ni otro de derecho de carácter colectivo o individual; corresponde declarar **fundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró infundada la demanda;

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

CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016

LORETO

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Jmp/ijrl*

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES COMO SIGUE:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y siete a cuatrocientos cincuenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, **y reformándola declaró fundada**; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido.

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

- i) Inadecuada aplicación del artículo 197° del Código Procesal Civil.*
- ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- iii) Inaplicación de los artículos 47° y 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- iv) Inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- v) Infracción normativa de normas que garantizan el derecho a un debido proceso.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley.

**Segundo:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**Antecedentes del caso:**

- a) De la pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y siete, el actor solicita la nulidad de despido,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

dentro de la casual establecida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; en consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo y pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales.

**b) Sentencia de primera instancia:** El juez del Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, mediante Sentencia de fecha ocho de enero de dos mil trece, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentran acreditados los actos de violencia producidos en la medida de huelga, por lo cual, el despido resulta justificado. Asimismo, indica que si bien la libertad sindical, en su aspecto individual, no sólo se expresa en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, sino también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales; sin embargo, para efectos de la controversia, no se observa fehacientemente que la demandada haya despedido al demandante por ostentar atributos inherentes a todo trabajador en razón a sus derechos laborales.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada, argumentando que resultan insuficientes los medios probatorios que obran en autos, para acreditar los actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones del centro de trabajo, que se atribuyen al demandante, y que no se encuadren dentro

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

del ejercicio del derecho de huelga. En consecuencia, considera que no existe evidencia suficiente que vincule al recurrente en la comisión de la falta grave, tipificada en el inciso 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. Siendo así, el despido fue con la intención de limitar o desmotivar el ejercicio futuro del demandante, de su derecho a la libertad sindical, dentro de las instalaciones de la empresa.

**Tercero: De la calificación de las causales:**

- a) Sobre la causal contemplada en el **ítem ii)**, corresponde expresar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto, el impugnante cumple con lo descrito precedentemente; en consecuencia, de acuerdo al inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviene en **procedente**.
- b) En cuanto a la causal contenida en el **ítem iii)**, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, la parte impugnante no explica de forma clara y precisa las razones por las cuales sería necesario la aplicación de los artículos del dispositivo legal denunciado. En consecuencia, al no cumplir con lo previsto en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 5333-2016

LORETO

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

- c) En atención a la causal prevista en el **ítem iv)**, debe mencionarse que el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cual es la norma inaplicada y porque debió aplicarse, requisitos que no cumple el impugnante toda vez que de la fundamentación expuesta no se advierte análisis del porqué la norma invocada debió ser aplicada al caso concreto y como ello modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, deviene en **improcedente**.
- d) Respecto a las causales denunciadas en los **ítems i) y v)**, se debe indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; y siendo que las invocadas no se encuentran previstas como causales de casación en la norma citada; devienen en **improcedentes**.

**Cuarto: De la causal declarada procedente sobre la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, textualmente señala:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...).”*

Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a determinar, si se ha configurado el despido nulo por un motivo contrario a los derechos colectivos, o por el contrario se encuentra justificado el despido, por la causal tipificada en el inciso 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, donde se sustente en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo realizadas por el demandante durante la huelga.

**Quinto: Respetto al derecho de huelga**

El derecho a la libertad sindical está reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Sexto:** Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical<sup>9</sup>.

**Sétimo:** Enrique Álvarez<sup>10</sup> refiere que la huelga se trata de una «(...) perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de voluntades por parte de los trabajadores». En este sentido, el Tribunal Constitucional ha mencionado que “mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales”. Así, la huelga “es una manifestación de fuerza, respaldada por el

---

<sup>9</sup> Sétimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC

<sup>10</sup> Conde Curso de Derecho Constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, pág. 466.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores, no obstante, como cualquier otro derecho, la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. “En aquellos casos en que no exista legislación sobre la materia, tal ausencia no puede ser esgrimida como impedimento para su cabal efectivización por parte de los titulares de este derecho humano” (EXP. N.º 008-2005-PI/TC).

**Octavo: Análisis del caso concreto**

**8.1** El literal a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

(...)”

**8.2** La causal señalada ha previsto que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación o la participación en actividades sindicales; en el caso concreto, el actor alega que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical, en tanto, sería respuesta a la paralización de labores que llevó a cabo el sindicato de la demandada, en el proceso de negociación colectiva.

**8.3** A fojas dieciséis y diecisiete del expediente principal, corre la carta notarial de fecha diecisiete de setiembre de dos mil ocho, en la cual se detalla que la causa del despido del actor está sustentada en el literal f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR consistente en: “(...) *haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo*”.

**8.4** A fojas veintisiete a treinta y siete, corre la demanda de fecha quince de octubre de dos mil ocho, en el que el actor interpone demanda de nulidad de despido contra PETREX S.A., mencionando que su despido no fue como sostiene la demandada por haber llevado a cabo, en el desarrollo de la huelga, actos de extrema violencia, sino que obedece a una represalia por haber ejercido su derecho de libertad sindical, por lo que se habría configurado un despido nulo, señalado en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. La demandada, a través del escrito de fecha cinco de noviembre de dos mil ocho, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento sesenta y tres contesta demanda, mencionando que el actor fue despedido por haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo, impidiendo el desarrollo de las labores, así como el ingreso de los trabajadores.

**8.5** Siendo ello el panorama de la controversia, debe mencionarse, en primer término que al resolver la presente causa, el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, pues no se ha equivocado sobre su significado, ni le ha dado un sentido o alcance que no tiene. Así, es claro que para el Colegiado Superior, de acuerdo a lo señalado en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, es nulo el despido que tenga por motivo la participación en actividades

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

sindicales; por tanto, la interpretación de dicha norma resulta correcta. En el presente caso, luego del análisis de los hechos y la valoración de los medios de prueba ofrecidas por las partes, la Sala Superior consideró que existió un despido nulo, situación que no puede conllevar a que exista una interpretación errónea de la norma cuya infracción se denuncia, sino responde a una decisión basada en una lectura de los hechos, en base a los medios probatorios que generaron en el Colegiado Superior la certeza de la existencia del despido ilegítimo.

**8.6** No obstante a lo señalado debe precisarse que el actor presentó varios indicios que refuerzan su teoría del caso, respecto a la existencia de un despido nulo en razón de haber participado en actividades sindicales. Así, demostró que el dieciocho de agosto de dos mil ocho el sindicato, en el cual se afilió el actor en el año dos mil seis, comunicó a la demandada la decisión de declarar la huelga indefinida. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto constató que durante los días veintiséis y veintisiete de agosto de dos mil ocho, en los campamentos ubicados dentro de la Base Andoas, se llevó a cabo la huelga indefinida convocado por el Sindicato de Trabajadores del Campo Petrex y Afines, habiendo paralizado todos los trabajadores del sindicato, además de algunos otros trabajadores que no formaban parte de este, mencionando en la Orden de Inspección Nº 1010-2008-SDIHSO-IQU de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, que corre en fojas ciento treinta a ciento treinta y cuatro, que el demandante acató la huelga. En ese mismo documento la Autoridad Administrativa determinó que de un universo de veintiséis trabajadores del Campamento DORISSA EQUIPO PLUS 01, se verificó que diez trabajadores se encontraban acatando la huelga (en el que se encuentra el actor) mientras dieciséis trabajadores restantes que no formaban parte del sindicato,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

laboraron con normalidad. De esta constatación, se colige que en la unidad productiva, DORISSA EQUIPO PLUS 01, se llevó a cabo actividades productivas, lo que supone, razonablemente, que no hubo toma de instalación.

**8.7** Acreditada la participación del actor en actividades sindicales y el indicio de la no existencia de actos de extrema violencia, y siendo que la base fáctica que motivó el despido está directamente relacionada con la participación en el huelga, es claro que el llamado a desvirtuar la existencia de un despido ilegal es la demandada, quien debió de acreditar la causa justa del despido, esto es, demostrar que el actor cometió las faltas graves imputadas, *“haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo”*, no obstante, la recurrente no acreditó la existencia de causa justa en el despido del trabajador ya que no existe medio de prueba que demuestre que el actor participó de actor de extrema violencia, grave indisciplina o la toma de instalaciones del centro de trabajo. Y si bien, el actor participó de la medida de fuerza (huelga) esto no supone que dicho acto sea contrario a la Ley o a los deberes intrínsecos de una relación laboral, tal como se ha desarrollado precedentemente cuando se desarrolló el contenido conceptual del derecho a la huelga.

**8.8** En el caso concreto, se aprecia de los medios de prueba que sostienen la defensa de la demandada que la empresa le imputa al actor, como acto de extrema violencia, tomar las instalaciones del Campamento DORISSA, impidiendo el ingreso a laborar a sus compañeros, bloqueando las vías de acceso al mismo e imposibilitando además que otra empresas que laboran en la misma locación, como de los representantes de la Fiscalía y de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Carta de pre aviso de despido de fojas

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

catorce a quince). Estas acusaciones, sin embargo, no han sido corroboradas con los medios de prueba existente en el expediente.

**8.9** En el Acta de fecha veintiséis de agosto de dos mil ocho, realizado a las dieciséis y treinta horas, que corre en fojas ciento cuarenta y uno, se menciona que diez trabajadores se encontraban protestando en la plataforma respecto a su pliego de reclamos y apoyando la huelga indefinida. En dicha acta que fue suscrita por los representantes de la demandada, no se hace mención a actos de extrema violencia como la toma de local, así como tampoco el bloque de ingreso de los trabajadores a dicha unidad productiva.

**8.10** Las Actas que corren en fojas ciento dieciséis a ciento diecisiete, ciento veinte a ciento veintidós, ciento veinticuatro a ciento veintiséis, ciento treinta y nueve a ciento cuarenta no corresponden a la unidad productiva donde laboró el actor, en este sentido, no forman parte del ámbito territorial que sostiene la carta de imputación y despido del actor, así como no hace mención al actor, por lo que no resultan pertinentes para el análisis de la controversia.

**8.11** Respecto al Acta Fiscal de fecha veintiocho de agosto de dos mil ocho que corre en fojas cinco a seis debe mencionarse que en dicho medio de prueba se relata que diez trabajadores (entre ellos el actor) se encontraban en el WorkOver acatando la medida de paralización, y ante el requerimiento del Fiscal el demandante se comunicó vía telefónica con el asesor del sindicato y luego de realizar la consulta respectiva acordaron deponer su medida de fuerza, mencionado el actor que no se hacían responsables de cualquier incidente que pueda pasar en el WorOver al ser manipulado por personas inexpertas en dicho puesto de trabajo. En ese sentido, siendo que

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

la empresa despidió al trabajador por hechos del día veintiséis de agosto de dos mil seis, este medio de prueba no resulta pertinente en cuanto narra hechos del día veintiocho de agosto de dos mil ocho.

**8.12** Respecto al documento denominado Parte S/N-08-DINOES-PNP-BTC-ANDOAS de fecha veinticuatro de octubre de dos mil ocho que corre en fojas ciento diez a ciento doce, debe mencionarse que en este documento se menciona que el actor se encontraba en la mesa de trabajo PLUS 1, y ante el requerimiento de que baje de dicho lugar el actor mencionó que no lo haría porque se encontraba acatando su derecho de huelga.

**8.13** De los medios de prueba analizados se advierte que en el Parte S/N-08-DINOES-PNP-BTC-ANDOAS, si bien se menciona que el actor se encontraba encima de la mesa de trabajo PLUS 1 paralizando sus labores, también es cierto que dicho acto no puede considerarse como de extrema violencia, ni ser equiparada a una toma de instalaciones ni obstaculización del ingreso de los trabajadores que no acataban la huelga. Este razonamiento se ve reforzado cuando en el Acta de fecha veintiséis de agosto de dos mil ocho, realizado a las dieciséis y treinta horas, que corre en fojas ciento cuarenta y uno, se menciona que diez trabajadores se encontraban protestando en la plataforma respecto a su pliego de reclamos y apoyando la huelga indefinida, y los representantes de la empresa demandada no mencionaron que dicho acto haya sido de extrema violencia, sino que se trató de una protesta por el pliego de reclamos.

**8.14** En esta línea de análisis, en la Orden de Inspección N° 1010-2008-SDIHSO-IQU realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, se menciona que el demandante acató la huelga y que de un universo de veintiséis trabajadores del Campamento

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

DORISSA EQUIPO PLUS 01, se verificó que diez trabajadores se encontraban acatando al huelga (en el que se encuentra el actor) mientras dieciséis trabajadores restantes que no formaban parte del sindicato, laboraron con normalidad. De esta constatación, se colige que en la unidad productiva, DORISSA EQUIPO PLUS 01, se llevó a cabo actividades productivas, lo que supone que no hubo toma de instalación, ni actos de extrema violencia.

**8.15** En adición a ello debe mencionarse luego del día veintiséis de agosto de dos mil ocho, la organización sindical y la demandada, a través del Acta de Reunión en el Equipo Petrex-3 de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, acordaron: “El libre tránsito vehicular para el transporte de cargas de los equipos de las compañías Weatherford, Brandt, Q-Max y BJ; El libre tránsito de camiones de carga de las compañías STIGLICH, CORPESA o alguna otra empresa de transporte que requiera Plus Petrol a excepción de la compañía Petrex S.A.; se acordó también que los camiones y cargas de Petrex S.A.A, no serían movidos de la locación, mientras dure la medida de fuerza (Huelga indefinida), adoptado por los trabajadores, quedando en espera de la segunda resolución y definitiva que emitirá el Ministerio de Trabajo, la referida acta fue suscrita entre los representantes de la empresa y el sindicato. De dicho medio de prueba no se desprende que el actor haya incurrido en acciones de violencia extrema, además que, fue la propia demandada que reconoció la medida de fuerza de la organización sindical, comprometiéndose a permitir determinadas acciones hasta que la Autoridad de Trabajo resuelva la controversia.

**Noveno:** Por estas razones, ha quedado acreditado que con el despido del accionante, se ha vulnerado el derecho del trabajador afiliado a un sindicato

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 5333-2016  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

a realizar acciones sindicales, no existiendo una interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Por estas consideraciones

**MI VOTO** es porque: **SE DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el dieciocho de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos setenta y tres a seiscientos noventa y nueve; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos dieciocho; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Mego Quinteros**, sobre nulidad de despido.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

BEG

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Esta Sala Suprema considera que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que han incurrido en una causa justa de despido, caso contrario deberán ser readmitidos en sus puestos de trabajo.*

Lima, catorce de setiembre de dos mil diecisiete

**VISTA;** la causa número doce mil ciento sesenta y seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Antonio Vidaurre Alamo**, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos catorce a trescientos veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez, que revocó la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, en el extremo que declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del actor, el pago de las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios; reformándola declararon infundados dichos extremos; en el proceso seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación, fue declarado procedente mediante resolución de fecha seis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y ocho a ciento dos del cuaderno de casación, por las causales de **infracción normativa**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; e, infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas once a diecisiete, subsanado en fojas veintitrés a veintiocho, el actor pretende la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y la nulidad de su despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos a), b) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, solicita su reposición en su puesto de trabajo, el pago de remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) desde la fecha del despido hasta la efectiva reposición; además del pago de costas y costos del proceso.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, se declaró fundada la demanda, se declaró desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo fijo por exportación no tradicional suscritos por ambas partes y se ordenó a la demanda que cumpla con reponer al actor en su mismo puesto de trabajo; asimismo, se dispuso el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su cese hasta la fecha de su efectiva reposición, y los depósitos de la compensación por tiempo de servicio (CTS) en la entidad

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

bancaria elegida por el demandante por el mismo periodo que se liquidaran en ejecución de sentencia, más intereses legales y costas del proceso que también se liquidaran en ejecución de sentencia, y el pago del veinte por ciento (20%) por concepto de honorarios profesionales.

**Tercero:** Mediante Sentencia de Vista expedida por la Tercera Sala Laboral de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez, se revocó la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, en el extremo que declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del actor, el pago de las remuneraciones devengadas y depósito de la compensación por tiempo de servicios; reformándola la declararon infundados dichos extremos.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** Conforme a las causales de casación declaradas precedentes, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha ***infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Procesal del Trabajo, Ley N° 29497<sup>1</sup>; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por las recurrentes, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

**Sexto:** Respecto a la *infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*“5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”.*

**Sétimo:** Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable*

---

<sup>1</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

**Octavo:** De la revisión de la Sentencia de Segunda Instancia, objeto de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan su conclusión respecto a la nulidad de despido y reposición solicitada por el actor, aplicando las normas pertinentes al caso; situación que conlleva a establecer que ha cumplido con los requisitos contemplados en los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada en el diario oficial “El Peruano” el seis de octubre de dos mil uno; siendo así, se advierte que la Sala Superior no ha vulnerado la garantía constitucional del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia deviene en **infundada** la causal procesal denunciada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno:** Al no advertirse la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales, se procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

**Décimo:** Respecto a la *infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*(...) Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...).*

**Décimo Primero:** **El Fuero Sindical en la Legislación Peruana:**

**a) El Fuero Sindical en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

El artículo 11° del Convenio N° 87 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13281, publicada el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve; y el artículo 1° del Convenio N° 98 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 14712, publicada el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y tres; constituyen fuentes para el reconocimiento del fuero sindical como un instrumento de protección de los dirigentes sindicales.

Igualmente a nivel internacional encontramos que el artículo 1° del Convenio N° 135 de la OIT, no ratificado aún por el Perú, ha previsto que:

*“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores,*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor”.*

En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.° 5474-2006-PA, estableció que:

*“La libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo”.*

**b) El Fuero Sindical en la Constitución de 1993**

El fuero sindical encuentra fundamento constitucional en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución de 1993, formando parte del contenido de la libertad sindical.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**c) El Fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

El modelo de fuero sindical restringido es el que recoge el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR del treinta de setiembre de dos mil tres (en adelante TUO LRCT).

**d) La protección del fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

**e) La protección del fuero sindical en el Decreto Supremo N° 001-96-TR**

*“Artículo 46.- La nulidad del despido procede:*

*a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este;*

*b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.*

*En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley”.*

**f) El fuero sindical en la doctrina**

**VILLAVICENCIO** comentando la concepción de fuero sindical recogida por el TUO LRCT, nos dice lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“Como se puede ver con claridad, la regulación reseñada consagra un fuero sindical doblemente restringido, puesto que en lo subjetivo está referido solo a los dirigentes sindicales, y ni siquiera a todos ellos sino a un número reducido, y en lo objetivo solo se protege respecto de dos actos antisindicales: los despidos y los traslados sin causa justa debidamente comprobada o sin su aceptación; siendo por ello claro que el agente infractor previsto por el legislador es sólo el empleador. Bien es cierto que tanto los sujetos protegidos son los más expuestos y que las conductas proscritas son las más graves, pero también hay que concordar en que la acotación del ámbito de la protección exclusivamente a estos y estas muestra la enorme insuficiencia de la regulación legal; más aún cuando se sabe que las dos conductas se dan mayoritariamente por el lado de los aumentos discriminatorios a los no sindicados y desafiliados, la no promoción de los activistas sindicales, las sanciones disciplinarias abusivas, etc”.*<sup>2</sup>

**g) Concepciones sobre el fuero sindical**

No resulta fácil el establecer una definición de lo que debe entenderse por fuero sindical, pues, el contenido del mismo ha ido evolucionando, tanto en su contenido como en los sujetos a quienes les resulta aplicable. Es por ello que en la Doctrina y en el Derecho Comparado encontramos que las definiciones oscilan entre una concepción restringida y una concepción amplia de lo que debe entenderse por fuero sindical.

Respecto de la **concepción restringida de fuero sindical**, en la Doctrina encontramos diversas definiciones, algunas de las cuales citamos a continuación:

---

<sup>2</sup> VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo: La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación, Primera Edición 2010, Edit. Plades, pp.179-180

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Según **ELIAS**:

*“El llamado “fuero sindical” es un mecanismo de protección que ha establecido la ley a favor de determinadas personas que realizan ciertos actos de actividad sindical. Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio de centro de trabajo”.<sup>3</sup>*

**SANDOVAL** por su parte nos dice:

*“De ahí el reconocimiento del fuero sindical que viene a ser la garantía de inamovilidad temporal conferida por la ley a favor de algunos trabajadores como protección al ejercicio de la libertad sindical, y en virtud de la cual no pueden ser despedidos, trasladados, desmejorados en su condición de trabajo, sin causa justa, previamente calificada por la autoridad competente”.<sup>4</sup>*

En nuestro derecho positivo encontramos que el artículo 30° del TUO LRCT define el fuero sindical en los términos siguientes:

*“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”.*

---

<sup>3</sup> ELIAS MANTERO, Fernando: Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Editorial JUS Editores 1995, p. 99

<sup>4</sup> SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaac: Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena 2000, p. 44

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En cuanto a la **concepción amplia de fuero sindical**, también la Doctrina considera variedad de definiciones, entre las cuales cabe resaltar las siguientes:

**RUPRECH** sostiene que:

*“La protección que se da a los trabajadores en función de la representación sindical que ostenta o por el hecho de ser afiliados a una organización profesional suele denominarse fuero sindical”.*<sup>5</sup>

**ERMIDA** nos dice que:

*“(…) es actualmente definido como el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical.”*<sup>6</sup>

**CARRILLO** por su parte formula el comentario siguiente:

*“En igual sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en más de medio centenar de casos sosteniendo que la protección debe alcanzar a todos los trabajadores y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de dirigentes sindicales, como se desprende, además, de la interpretación literal del Artículo 1° del convenio de la OIT N°98 se ha dicho con razón si sólo se protegiera a los demás representantes de los trabajadores y se permitiera actos discriminatorios contra los afiliados y otros trabajadores que desempeñan acciones gremiales, el sistema de protección de la libertad sindical sería insuficiente y parcial, dado que para que se pueda practicar libre y efectivamente la actividad sindical, no sólo es necesario proteger a*

---

<sup>5</sup> RUPRECH, Alfredo: Garantías de pleno y libre ejercicio de la libertad sindical, EN: Derecho Colectivo Laboral, Edición 1973, Editorial Depalma, p. 443.

<sup>6</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar: La Protección contra los Actos Antisindicales. 1ª. Reimpresión. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo – Uruguay 1995. p. 9.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*quienes dirigen y adoptan decisiones, sino que también es necesario cubrir a quienes las ejecutan (Ermida)*".<sup>7</sup>

**h) Extinción del fuero sindical**

El TUO LRCT no contempla expresamente las formas de extinción del fuero sindical; sin embargo, de una interpretación integral del ordenamiento jurídico nacional podemos obtener las causas de extinción del fuero sindical, las que describiremos a continuación.

**h.1.) La disolución y liquidación del centro de trabajo y la quiebra**

Una empresa puede disolverse y liquidarse de acuerdo a su naturaleza jurídica por cualquiera de las causales que prevé la ley que le sea aplicable, o ser declarada en quiebra con la consiguiente cesación de actividades.

En estos supuestos no solo el centro de trabajo desaparece de la vida jurídica para todos sus efectos, sino también que los contratos de trabajo vigentes, incluidos los de trabajadores amparados por el fuero sindical, también se extinguen, y con ellos la protección de que gozaban.

El inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que constituye una causa objetiva de extinción de la relación de trabajo "*La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra*".

---

<sup>7</sup> CARRILLO CALLE, Martín: Fuero Sindical, EN Derecho Colectivo del Trabajo Materiales de Enseñanza, Segunda Edición, Lima, Edición Pontificia Universidad Católica del Perú, 1990, pp. 176-177.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por lo general, la disolución y liquidación de una empresa, cualquiera sea el motivo incluida la quiebra, no es un procedimiento automático, sino que atraviesa por determinadas etapas que en algunas oportunidades obligan a que el personal vaya siendo despedido poco a poco; en estos casos el cese de los trabajadores que gozan de fuero sindical debe ser el más remoto, salvo que por motivos inherentes al proceso de liquidación ello no fuera posible; por lo tanto, esta Sala Suprema considera que resultará antisindical el cese de un trabajador protegido, si con posterioridad a su despido, continuaran laborando otros trabajadores, aunque fuera en actividades residuales.

**h.2) El cese por caso fortuito y la fuerza mayor, así como los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos**

Los incisos a) y b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, señalan como causas objetivas de la extinción de la relación de trabajo “el caso fortuito y la fuerza mayor”, así como “los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”.

En el caso de ceses colectivos, el despido de los trabajadores que gozan de fuero sindical, constituye un despido propuesta, pues, está sujeto a una justificación específica para su aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículo 62° del Decreto Supremo N°001-96-TR).

La Autoridad Administrativa de Trabajo al dar su conformidad para el cese de un trabajador protegido por fuero sindical, extingue la protección que gozaba dicho trabajador.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**h.3) El despido por causa justa**

La protección que el fuero sindical otorga a ciertos trabajadores no constituye una garantía de inmunidad frente al despido, por lo que resulta perfectamente posible que un trabajador amparado por fuero sindical pueda ser despedido si se presenta una causa justa para ello, y siempre que la misma sea debidamente demostrada.

En consecuencia, debe quedar claro que, de surgir una de las causas justas de despido del trabajador previstas en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sea relacionada con su capacidad o con su conducta, la extinción del contrato de trabajo es procedente, aún cuando el trabajador goce de fuero sindical.

La Corte Suprema de Justicia de la República al resolver con fecha treinta de mayo de dos mil la Casación N° 297-99 DE L SANTA, relativa al despido de un dirigente que gozaba de fuero sindical por falta grave ha sostenido lo siguiente:

*“(...) según fluye del propio artículo treinta del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventa y tres, la protección del fuero sindical, en la legislación laboral, no comprende aquellos actos considerados como falta grave, (...) razón por la cual la decisión de la empleadora de despedir al demandante por este hecho no ha afectado el derecho al fuero sindical”.*

Sobre esta causal de despido de dirigentes sindicales, **ELIAS** comenta lo siguiente:

*“El dirigente sindical puede ser despedido por comisión de falta grave, pues, el fuero sindical no constituye una protección especial y*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*privilegiada frente a la misma. Cuando el despido se ejecuta por falta grave, el empleador siguiendo las reglas establecidas de la carga de la prueba está obligado a probar los fundamentos del despido. En la práctica esta prueba resulta muy importante pues, algunos jueces consideran que por el solo hecho que un trabajador ocupe un cargo sindical, se debe considerar que su despido puede haberse originado en esta circunstancia”.*<sup>8</sup>

Respecto del despido por causa justa de trabajadores protegidos por el fuero sindical, en la Quinta Edición (Revisada) de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT encontramos el pronunciamiento siguiente:

*“801. El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera sea la causa”.*<sup>9</sup>

En conclusión, esta Sala Suprema considera que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que han incurrido en una causa justa de despido, caso contrario deberán ser readmitidos en sus puestos de trabajo.

---

<sup>8</sup> ELIAS MANTERO, Fernando: Op.Cit. p.100

<sup>9</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta Edición Revisada, 2006, p.171.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Décimo Segundo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria respecto a los alcances del fuero sindical amplio:**

Esta Sala Suprema estableció en la Casación N° 5481 -2015-LIMA NORTE, como Doctrina Jurisprudencial lo siguiente (...) *Teniendo en cuenta las discrepancias existentes en la Doctrina y que el Derecho del Trabajo persigue la protección de los derechos de los trabajadores, más aún, considerando que la libertad sindical constituye uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en su Declaración de junio de mil novecientos noventa y ocho; esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del fuero sindical la concepción de fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical (...).*

**Décimo Tercero:** Este Supremo Tribunal, analizando el caso concreto, advierte que corre en fojas siete, la constancia de inscripción automática de la nómina de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. – HIALPESA, de fecha veinte de diciembre de dos mil doce, expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y en fojas nueve, obra el comunicado remitido al Gerente General de la empresa Hilandería de Algodón Peruano S.A. – HIALPESA, de fecha trece de diciembre de dos mil doce, en la cual el Secretario General pone en conocimiento la nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. – HIALPESA; medios probatorios con los cuales se acredita que el demandante ejerció la labor de dirigente sindical durante el periodo del veinticinco de diciembre de dos mil doce hasta el veinticuatro de diciembre de dos mil catorce,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

en el cargo de sub secretario de actas y archivos, sin embargo, fue despedido el treinta y uno de enero de dos mil trece, cuando contaba con la protección del fuero sindical amplio al tener la condición de dirigente sindical, es decir el cese del actor se debió a las actividades sindicales que desempeñó como sub secretario de actas y archivo, lo que permite concluir que se ha configurado el nexo de causalidad de nulidad de despido, habiendo el Colegiado Superior infraccionado el inciso a) del artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, razones por las cuales la causal sustantiva deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones;

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Antonio Vidaurre Alamo**, mediante escrito de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos catorce a trescientos veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de contenida en la resolución de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y siete a trescientos diez; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha doce de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos diecinueve a doscientos veintiocho, que declaró fundada la demanda y declara desnaturalizados los contratos de trabajo a plazo fijo por exportación no tradicional del demandante y ordena a la demandada que cumpla con reponer al actor al mismo puesto de trabajo, con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Hilandería de Algodón Peruano S.A. - HIALPESA**, sobre

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12166-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

desnaturalización de contrato y nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Avch / JImc*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**SUMILLA:** Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables respecto al término de la relación laboral..

**Lima, diez de marzo de dos mil diecisiete**

**VISTA;** la causa número doce mil quinientos sesenta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tiendas por departamento RIPLEY S.A.**, mediante escrito presentado el diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dos de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha treinta de setiembre de dos mil trece, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Kelly Grase Pinedo Tinco**, sobre nulidad de despido.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:**

La parte recurrente denuncia como causales de su recurso:

**1) interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** sosteniendo que el Colegiado Superior debió advertir que el texto expreso de la ley no hace referencia a las actividades principales o permanentes de las empresas, siendo este elemento no determinante respecto a los contratos modales por incremento de actividades. Refiere además que el error de interpretación en el que incurrió la Sala laboral es entender que se habrían desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad suscritos con la demandante.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016  
LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*ii) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, refiriendo que el análisis de la Sala Superior no solo debió circunscribirse a corroborar la afiliación y/o participación del demandante en el sindicato y el supuesto cese, sino que debió evaluar las causas intermediarias que hubieren motivado el supuesto despido en sí y que estas causas se encontraron relacionadas a las actividades sindicales supuestamente promovido por la parte demandante.

*iii) Aplicación indebida del artículo 77° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; señalando que el contrato a plazo fijo por inicio o incremento de actividades de la accionante no se han desnaturalizado, debido a que su representada acreditó que es perfectamente válido emplear la referida contratación modal para la realización de actividades permanentes.

*iv) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Tercera Sala Laboral*; refiere la Sentencia recaída en el Expediente N°25 50 – 2010

*v) Afectación del derecho al debido proceso.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

**Segundo:** Sobre la causal denunciada en los **ítems i) y ii)**, se verifica que la parte impugnante ha cumplido con señalar cuál considera que es la correcta interpretación de las normas que denuncia; por lo que, se ha cumplido con lo establecido en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en consecuencia, deviene en **procedentes**.

**Tercero:** En cuanto a la causal señalada en el **ítem iii)**, se aprecia que si bien señala cuál es la norma que ha sido aplicada de manera indebida; sin embargo, no precisa cuál es la que debió aplicarse; por lo que, no cumple con exigencia establecida en el inciso a) del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**

**Cuarto:** Respecto a la causal propuesta en el ítem iv), se advierte que es deber del impugnante adjuntar las resoluciones emitidas en casos objetivamente similares, denuncia que deberá estar referida a una de las causales que establece el artículo 56° la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; así como fundamentar cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción, que analizado el caso de autos, se verifica que si bien el recurrente ha cumplido con adjuntar la resolución judicial con la cual sustenta la contradicción alegada, enmarcando la contradicción a una de las causales previstas en el artículo 56° de la norma procesal; sin embargo no ha cumplido con el requisito de la pluralidad de pronunciamientos, pues solo ha adjuntado una resolución de vista en la que la Tercera Sala Laboral se ha pronunciado sobre un caso objetivamente igual al caso de autos, decisión que en modo alguno significa un pronunciamiento uniforme y reiterado por parte de las Salas Superiores respecto al tema en debate, por lo tanto este extremo deviene en **improcedente**.

**Quinto:** En relación a la causal denunciada en el ítem v), en principio cabe destacar que el recurso de casación es eminentemente formal y procede sólo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; e n ese sentido, al no estar contemplada la afectación del debido proceso como causal de casación en la citada ley, la causal denunciada deviene en **improcedente**.

**Sexto: De la pretensión demandada**

Mediante escrito obrante en fojas cincuenta y seis a sesenta y tres, el actor interpone demanda laboral contra Tiendas por Departamento RIPLEY S.A., pretendiendo se declare nulo su despido del cual fue objeto, por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ordene su reposición en el cargo de cajera integral en la tienda Ripley de Primavera y el pago de sus remuneraciones devengadas; subordinadamente invoca como pretensión el pago de indemnización por despido arbitrario por la suma de cinco mil seiscientos setenta con 00/100 soles (S/5,670.00), más el pago de costas y costos del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016  
LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Sétimo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito**

El Juez del Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia apelada de fecha treinta de setiembre de dos mil trece, declaró fundada la demanda, disponiendo que la demandada cumpla con reponer a la actora en su puesto habitual de trabajo y ordenando el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedida hasta la reposición efectiva, más intereses legales, con costas y costos del proceso. E improcedente el extremo referido a la indemnización por despido arbitrario.

La Sétima Sala Laboral de la mencionada Corte Superior confirma la Sentencia apelada que declara fundada la demanda, tras considerar: i) que en el contrato de trabajo por incremento de actividad no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante, ya que no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa ha sido incrementada para que se justifique la contratación temporal; ii) la labor desempeñada por la demandante, como cajera, corresponden a la actividad permanente de la entidad demandada, por estar directamente relacionada a las labores propias que ésta realiza, evidenciándose que la labor desempeñada por el actor no era de naturaleza temporal o accidental, habiendo sido utilizada dicha modalidad por la empleada para disimular una relación laboral de carácter indeterminado; iii) acreditada la desnaturalización de los contratos de trabajo de inicio o incremento de actividad, la contratación del actor era una de naturaleza indeterminada, pudiendo ser despedido solamente por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; se configura la nulidad de despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto se encuentra acreditado que la demandante fue despedida por ejercer su derecho a la libre afiliación sindical.

**Octavo:** La causal declarada precedente constituye la ***interpretación errónea del:***

- ***Artículo 57° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***, cuyo texto es el siguiente:

*“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años”.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.*

- **Inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**, que establece:

*“Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...).”*

**Noveno: Consideraciones generales**

Es menester precisar que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

**Décimo:** Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “*El derecho individual del trabajo en el Perú*”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Primero:** En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado.

**Décimo Segundo:** El contrato temporal, se define como aquel contrato atípico, hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación, sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal.

**Décimo Tercero:** Ahora bien, respecto a los contratos de naturaleza temporal **por incremento o inicio de actividad**, se le ha definido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres (03) años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad, o de ser el caso cuando la empresa incremente sus actividades que ya existen, denominándose como su mismo nombre lo indica, por incremento de actividad.

En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, se debe establecer la causa objetiva, la cual deberá señalarse de forma clara y precisa qué actividad de la empleadora ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, corresponde al empleador proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestre las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado.

**Décimo Cuarto: Solución al caso concreto**

Establecido los alcances generales de los contratos de naturaleza temporal; así como, los supuestos de desnaturalización, en ese contexto, corresponde analizar los contratos suscritos por el demandante. En la cláusula primera de los contratos de fojas siete a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

diecisiete, se menciona: "(...) *empresa dedicada a la comercialización de bienes y servicios, a fin de satisfacer sus necesidades operativas, requiere contratar en forma temporal los servicios del personal dependiente, de conformidad con lo establecido en el art. 57 del D.S. 003-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*".

Resulta evidente que en los contratos no se señala que actividad de la emplazada ha sido incrementada para que se justifique la contratación temporal de la demandante por incremento de actividades; por tanto, al no haberse especificado la causa objetiva de la contratación, éste ha sido desnaturalizado, conforme al supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debiendo considerarse como un contrato a plazo indeterminado, tal como ha sido determinado por las instancias de mérito.

**Décimo Quinto: Respetto a la nulidad del despido**

Cabe precisar, que el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que: "*Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*". Y el artículo 31° de la referida norma legal establece que: "*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*".

**Décimo Sexto:** Habiéndose acreditado que la actora era una trabajadora sujeta a una relación laboral de naturaleza indeterminada solamente podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o por su capacidad laboral.

**Décimo Séptimo:** Criterio establecido por esta Sala Suprema en relación a la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

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

Esta Suprema Sala en la **Casación N° 12816-2015-LIMA** de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido la siguiente interpretación acerca del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

Dentro del contexto anteriormente citado se tiene que en el caso en concreto, esta acreditado en autos: i) que la demandante se afilió al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú; ii) que con fecha veintiséis de julio de dos mil once, el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.PERÚ, informó al Gerente Corporativo de Recursos Humanos de las Tiendas por Departamento Ripley S.A. de la afiliación de la demandante y otros trabajadores, conforme se acredita con el documento que corre en fojas veinticuatro; iii) asimismo, en la fecha antes citada, el Sindicato comunica a la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la afiliación de la demandante – y otros trabajadores – anexándose el padrón correspondiente; iv) el cuatro de agosto de dos mil once, se realiza una constatación policial en la oficina de recursos humanos de la tienda Ripley, y entrevistado el personal encargado manifiesta que la demandante ya no labora por vencimiento de contrato desde el primero de agosto de dos mil once.

**Décimo Octavo:** Los hechos así acreditados, demuestran que la demandante fue despedida por su afiliación al Sindicato de trabajadores, toda vez que el cese se realizó luego de haber conocido de tal afiliación, pretendiendo encubrir el despido con un supuesto vencimiento de contrato modal del Decreto Supremo N°003-97-TR, que como ha quedado demostrado le alcanza la desnaturalización establecida en el inciso d) del artículo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12564 - 2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; por lo expuesto, la causal de nunciada deviene en **infundada**.

**Décimo Noveno:** En tal sentido, la instancia de mérito no ha incurrido en una interpretación errónea de los artículos 57° y 29° inciso a) del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en infundado el recurso de casación interpuesto.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tiendas por departamento RIPLEY S.A.**, mediante escrito presentado el diecinueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dos de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y seis a doscientos noventa y cinco, que confirmó la Sentencia apelada, que declaró fundada la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Kelly Grase Pinedo Tinco**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

Lbmn/Eeh

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales, y la demandada no haya probado fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es el caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo.*

**Lima, veintidós de marzo de dos mil dieciocho.-**

**VISTA;** la causa número trece mil ochocientos setenta y nueve, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Sharin Elizabeth Flores Del Águila**, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y seis, que **revocó** la **sentencia apelada** de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre de fojas ciento cuatro a ciento doce, en el extremo que declaró nulo el despido y ordenó la reposición y pago de remuneraciones devengadas así como la compensación por tiempo de servicios, y **reformándola** la declararon **infundada**; la **revocó** en cuanto declaró carente de objeto el pronunciamiento sobre la indemnización por despido arbitrario, y **reformándola** la declararon **fundada**; y la **confirmó** en el extremo que declaró fundada la solicitud de compensación así como el extremo que declaró fundada la desnaturalización de los contratos modales desde el cuatro de julio de dos mil once hasta el treinta de junio de dos mil catorce. En el proceso laboral seguido con la demandada, **Banco de Crédito del Perú**, sobre nulidad de despido y otros.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y dos a setenta y seis del cuaderno de casación, por la causal de ***infracción normativa por inaplicación del inciso a) 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.***

Es preciso señalar que de la visualización del video de la Audiencia de Vista de la Causa, llevada a cabo en esta Sala Suprema, minuto once segundo cincuenta y siete, el abogado de la parte demandada señaló que en la Sentencia de Vista sí se aplicó la norma denunciada y que por consiguiente la causal de casación no sería por inaplicación.

Al respecto, es importante mencionar que la parte demandada no planteó cuestionamiento alguno contra la resolución que declaró procedente la causal materia de análisis, como lo permiten, por ejemplo, los artículos 171° y 176° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; en consecuencia, tal observación ha sido convalidada por la parte demandada y, por lo tanto, este Tribunal Supremo debe emitir pronunciamiento bajo la apreciación de que la causal a analizar es la ***infracción normativa del inciso a) 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,*** privilegiando objetivamente el fondo de la controversia sobre la formalidad surgida, de acuerdo a lo que permite el artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**CONSIDERANDO:**

**Antecedentes del caso**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Primero:**

**Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas doce a veinte, subsanada mediante escrito obrante a fojas veintisiete y veintiocho, la actora pretende la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado, a efectos que se establezca la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada. Asimismo, solicita que su despido se declare nulo por la causal de afiliación a un Sindicato, precisada en el inciso a) 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 se ordene su reposición. Por otro lado, como pretensión subordinada, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma de diez mil ochocientos noventa y dos con 66/100 soles (S/ 10,892.66).

**Sentencia de primera instancia:** El Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha seis de enero de dos mil quince, corriente de fojas ciento cuatro a ciento doce vuelta, declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y otros, declaro desnaturalizados los contratos sujetos a modalidad por necesidades de mercado desde el cuatro de julio de dos mil once hasta el treinta de junio de dos mil catorce, y que la contratación de la demandante es de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral privado; asimismo, declaró nulo el despido y ordenó la reposición de la actora así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva; y declaró fundada la solicitud de compensación.

**Sentencia de segunda instancia:** La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, obrante de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y seis, revocó la sentencia apelada de fecha seis de enero de dos mil quince, en el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

extremo que declaró nulo el despido y ordenó la reposición y pago de remuneraciones devengadas así como la compensación por tiempo de servicios, y reformándola la declararon infundada; la revocó también en cuanto declaró carente de objeto el pronunciamiento sobre la indemnización por despido arbitrario, y reformándola la declararon fundada; y la confirmó en el extremo que declaró fundada la solicitud de compensación así como el extremo que declaró fundada la desnaturalización de los contratos modales desde el cuatro de julio de dos mil once hasta el treinta de junio de dos mil catorce, y que su contrato es de trabajo a plazo indeterminado del régimen laboral privado.

**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. Respecto de 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 interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del inciso a) 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.***

El inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, regula:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...).”*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Cuarto:** Respecto a la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos modales suscritos bajo la modalidad de necesidad de mercado entre la demandante y la demandada, tanto el Juez como la Sala Superior han determinado que entre las partes ha existido vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, extremo sobre el cual la demandada no ha interpuesto recurso de casación, mostrando con ello su conformidad.

En tal sentido, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, únicamente corresponde determinar si procede la reposición de la demandante por haberse configurado la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso a) 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.

**Respecto al despido**

**Quinto:** 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 al despido como:

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Al respecto, Montoya Melgar señala que las características del despido son: 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, en cuanto a su eficacia 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 contrato<sup>3</sup>.

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

### **Alcances sobre la nulidad de despido**

**Sexto:** Debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”<sup>4</sup>.*

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido:

---

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibid.* página 66.

<sup>3</sup> Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.* páginas 65-66.

<sup>4</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. página 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el ‘despido arbitrario’ pues en este ‘falta’ la causa justa de despido -por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo existe’’ una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.*

*En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera”<sup>5</sup>.*

Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en los literales desde el a) al 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, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

---

<sup>5</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pág. 358.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sobre la libertad sindical**

**Séptimo:** Es pertinente indicar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

A partir de ello, debe tenerse en cuenta al Convenio número 87<sup>6</sup> de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

**Alcances sobre el inciso a) 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.**

**Octavo:** Debe tenerse en cuenta que tal dispositivo prevé dos circunstancias: la *primera* de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, se encuentra referida a la participación en actividades sindicales.

Dicho de otro modo, la libertad sindical presenta un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a ese tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

---

<sup>6</sup> En vigor por Resolución Legislativa número 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución Política del Estado y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Noveno:** En ese orden de ideas, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente número 02211-2009-PA/TC.

Además, el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>7</sup> establece que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

---

<sup>7</sup> En vigor por Resolución Legislativa número 14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

A partir de lo anotado, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato, así como el de participar en “*actividades sindicales*”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación número 324-2003 LIMA, publicada en el diario oficial “El Peruano” el tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para determinar si se ha configurado este tipo de despido, precisando para ello lo siguiente: **a)** *que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley;* **b)** *que la demanda sea posterior a la afiliación o a la realización de la acción sindical;* **c)** *que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva el despido, debiendo establecerse una relación causa - efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido;* estas circunstancias deben ser meritadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales

**Décimo:** Asimismo, es importante señalar que esta Sala Suprema en la Casación número 12816-2015 de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, la misma que constituye doctrina jurisprudencial, realizó la interpretación correcta que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, precisando que debe ser interpretado de la siguiente manera: “*Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Solución al caso concreto**

**Décimo Primero:** Mediante la Carta de fecha veintitrés de junio de dos mil catorce, que obra a fojas veinticinco, la Secretaria General del Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de Crédito del Perú comunicó a la demandada las afiliaciones de tres trabajadores, entre ellos la demandante Sharin Elizabeth Flores del Águila.

Cuando la demandada cursa la Carta de fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, obrante a fojas ocho, en la que le recuerda a la actora que el treinta de junio de dos mil catorce concluye la relación laboral entre las partes, así como cuando se hace efectiva dicha conclusión por el vencimiento del contrato a plazo fijo sujeta a modalidad por necesidades de mercado, corriente a fojas siete y siete vuelta, el Banco demandado ya tenía conocimiento de la afiliación de la demandante al Sindicato Unitario de Trabajadores de Banco de Crédito del Perú Sociedad Anónima, evidenciándose con ello un nexo de causalidad entre la afiliación y el despido, así como la existencia del despido nulo contemplado en el inciso a) 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, sin que esa evidencia haya podido ser desvirtuada por la institución financiera accionada, consintiéndose por el contrario en que el contrato modal se encuentra desnaturalizado; en consecuencia, el Colegiado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Superior al resolver el grado ha infringido la referida disposición, razón por la cual la causal invocada deviene en **fundada**.

**Décimo Segundo:** Finalmente, el abogado de la parte demandada mencionó en la referida Audiencia de Vista de la Causa (minuto dieciséis segundo dieciocho), que a la trabajadora no le corresponde la reposición porque su cargo era de confianza; sin embargo, el tema relacionado al cargo de confianza de la actora fue analizado en la sentencia emitida en primera instancia, ante lo cual la accionada no invocó agravio alguno en su escrito de apelación obrante de fojas ciento diecisiete a ciento veinticuatro, por lo que la aludida defensa no abona a los fines del recurso de casación planteado.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de l Trabajo,

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Sharin Elizabeth Flores Del Águila**, mediante escrito presentado el veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y seis; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **sentencia apelada** de fecha seis de enero de dos mil quince, que corre de fojas ciento cuatro a ciento doce, que declaró **fundada** la demanda y **nulo el despido de la demandante**, debiendo la demandada reponer a la actora en su puesto de trabajo, confirmándose en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Banco de Crédito del Perú**,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 13879-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

sobre nulidad de despido y otros; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Jlmc /JVM*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016  
LIMA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO**

**Sumilla:** Las faltas graves tipificadas en el 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, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral.

Lima, siete de noviembre de dos mil diecisiete

**VISTA;** la causa número catorce mil setecientos cincuenta y dos, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Josías Yovera Sifuentes**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos nueve a seiscientos catorce, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos cinco, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cincuenta y nueve, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, **Eckerd Perú S.A.**, sobre reposición.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

- i) **Interpretación errónea del inciso a) 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.**
- ii) **Interpretación errónea de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

- iii) Contravención de las normas que garantizan el debido proceso y la debida motivación, de acuerdo a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- iv) Interpretación errónea del inciso d) 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.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley.

**Segundo: Antecedentes del caso:**

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento cuarenta y dos, el actor solicita la nulidad de su despido, por las causales tipificadas en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, su reposición, más el pago de remuneraciones devengadas, intereses legales y financieros, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Vigésimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, declaró infundada la demanda, al considerar que se demuestra que los hechos imputados por el actor fueron ejercitados con el asesoramiento de un abogado, con hechos falsos y para beneficiar con licencia sindical al señor Pedro Fernández Soca; conducta que incumple con las obligaciones de trabajo como dirigente sindical, infraccionando los deberes de ética. En consecuencia, se demuestra el quebrantamiento de la buena fe laboral y el incumplimiento de los

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

incisos d) y g) del artículo 26° y el inciso f) del artículo 27° del Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, señala que no está acreditado las causales de nulidad de despido, tipificadas en los incisos c) b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Séptima Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de abril de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, que declaró infundada la demanda, al argumentar que la conducta demostrada por el demandante reviste gravedad, habiendo beneficiado a un dirigente sindical con calidad de adjunto con los permisos sindicales, sin haberse fundamentando su función y finalidad en la negociación del proyecto del convenio colectivo, pues, se contaba con la existencia de una comisión nombrada por la Asamblea General; incumpliendo así, lo establecido en los literales d) y g) del artículo 26° e inciso f) del artículo 27° del Reglamento Interno de Trabajo. De otro lado, expresa que al no haberse acreditado los supuestos contenidos en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, corresponde desestimar los agravios planteados por el actor.

**Tercero: De la calificación de las causales:**

- a)** Sobre la causal contemplada en el *ítem i)*, se debe decir que el recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N°27021; deviniendo en **procedente**.
- b)** En relación a la causal contenida en el *ítem ii)*, debemos indicar que el impugnante ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso b) del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.

- c) En cuanto la norma contenida en el **ítem iii)**, corresponde indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que la invocada no se encuentra prevista como causal de casación en la norma citada, más aun si el contenido de la norma se encuentra referida a normas de derecho procesal; en consecuencia, deviene en **improcedente**.
- d) Respecto la causal denunciada en el **ítem iv)**, debemos señalar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, el juzgador al analizarla le da un sentido distinto al que corresponde. Al respecto, se aprecia de la Sentencia de Vista, que el artículo invocado no ha sido considerado por el Colegiado Superior; por lo que no cumple con lo previsto por el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

**Cuarto:** La causal declara procedente, contenida en el **ítem i)**, está referida a la **interpretación errónea del inciso a) 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.**

El inciso a) 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, textualmente señala:

*“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:*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

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

**Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar, si se encuentra justificado o no el despido, por la causal tipificada en el inciso a) 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.

**Sexto: Respecto al despido**

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa 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”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: 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

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de 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 contrato.<sup>3</sup>

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el 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, entre otras, el siguiente: *“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”*.

**Sétimo: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) 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, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).**

---

<sup>3</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>4</sup>.

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Respecto a la inobservancia del Reglamento de Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene no solo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa<sup>5</sup>.

En ese contexto, los empleadores puede emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa.

Siendo así, la interpretación del inciso a) 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, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. Además, que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de

---

<sup>4</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El derecho individual del trabajo en el Perú"* Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

<sup>5</sup> BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 223-224.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores; pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

**Octavo: Solución al caso concreto**

- La parte demandada le imputa al accionante la falta grave, tipificada en el inciso a) 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, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia de los incisos d)<sup>6</sup> y g)<sup>7</sup> del artículo 26° y los incisos f)<sup>8</sup> y l)<sup>9</sup> del artículo 27° del Reglamento Interno de Trabajo, puesto que a través de la investigación y verificación realizada por su área legal, ha tomado conocimiento que el Señor Pedro Fernández Sosa no ostenta la condición de Secretario General Adjunto del sindicato, habiendo negado

---

<sup>6</sup> Inciso d) del artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo: “Observar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración, a fin de mantener el orden y la disciplina. Consecuentemente con lo anterior, en las instalaciones de la Empresa y durante la jornada laboral, está prohibido todo comportamiento que perturbe la necesaria tranquilidad que debe reinar en el centro de trabajo”.

<sup>7</sup> Inciso g) del artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo: “No atentar contra la moral y las buenas costumbres, ni agravar la buena imagen de la Empresa y sus compañeros de trabajo [...]”.

<sup>8</sup> Inciso f) del artículo 27° del Reglamento Interno de Trabajo: “Realizar en el local de la Empresa cualquier actividad que vaya en detrimento de la prestación de servicios, disciplina, salud o seguridad del personal, la conservación del centro de trabajo y sus instalaciones, o que de cualquier otra manera afecte adversamente a la Empresa”.

<sup>9</sup> Inciso l) del artículo 27° del Reglamento Interno de Trabajo: “Proporcionar información falsa o inexacta”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

tener dicha calidad en un escrito presentado en el Expediente N° 02125-2012-0-1801-JP-LA-05, por ante el Quinto Juzgado de Paz Letrado de Lima.

- De la revisión de autos, se verifica que aun cuando se ha pretendido imputar la comisión de una falta grave y que el Señor Pedro Fernández Sosa ha negado la condición de dirigente sindical, es de anotar que dicha controversia, responde a asuntos internos de la organización sindical, por ende, es necesario establecer que los hechos que se imputaron como falta, no responden pues a un perjuicio al empleador, sino por el contrario, radica en un vulneración al contenido esencial del derecho sindical del accionante en el marco de su aspecto orgánico y funcional, por cuanto a través de una presunta comisión de falta grave se ha pretendido impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción de un derecho de tal naturaleza, como el referido a la libertad sindical, deviniendo en atentatorio de dicho derecho, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.
- En torno a los argumentos expuestos por la emplazada, deviene necesario establecer que no obran en autos los suficientes medios probatorios que permitan inferir que la conducta acusada por la emplazada como supuesto para el cese del accionante, tiene como correlato las actividades sindicales y el despido del que ha sido objeto el accionante, lo que pone de relieve el nexo causal existente entre el despido y los hechos imputados por la demandada, supuestos que en realidad configuran una limitación al derecho del accionante en cuanto ha pretendido restringir el ejercicio de la libertad sindical, en el aspecto orgánico.
- A partir de ello, no se advierte un presunto incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tanto más, si no ha existido una conducta reiterada por el actor, lo que no ha sido descrito en la carta de pre aviso y de despido, debiendo considerarse, además, que no se ha demostrado una concurrencia reiterada sobre algún hecho que pueda ser considerado de tal gravedad que supone la comisión de falta grave y por ende el cese; así también, debe tenerse en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

cuenta que dada la antigüedad del trabajador quien aproximadamente ha prestado servicios a favor de la empleada por más de catorce años, hasta el momento de interpuesta la demanda, no se evidencia sanciones anteriores, ni que haya existido advertencias previas al trabajador, lo que pone en evidencia la existencia de una buena fe laboral por parte del accionante, ni se encuentra acreditado una repercusión económica que pudo causar a la demandada.

- En ese contexto, no se habría configurado la falta grave contemplada en el inciso a) 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, supuesto que no es suficiente para promover el despido del actor; en consecuencia, es evidente que se ha pretendido imputar la comisión de una falta, cuando en realidad ella no ha generado un perjuicio contra los intereses de la empleada, contrariamente a ello, respondería a supuestos de índole sindical y no así, en el marco de la relación de trabajo.

**Noveno:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha interpretado erróneamente el inciso a) 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; en consecuencia, la causal denunciada en el ***ítem i)*** deviene en **fundada**.

**Décimo:** La causal declara procedente, contenida en el ***ítem ii)***, está referida a la **interpretación errónea de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, textualmente señalan:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016  
LIMA  
Reposición  
PROCESO ORDINARIO**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*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; (...)”*

**Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado la nulidad de despido dentro de las causales tipificadas en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Segundo: Alcances de nulidad de despido**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

*“(...) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>10</sup>*

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido:

---

<sup>10</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

*“La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.*

*En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera”.<sup>11</sup>*

Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en los literales desde el a) al e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

**Décimo Tercero: Sobre la libertad sindical**

---

<sup>11</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pág. 358.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

Al respecto, es pertinente indicar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

A partir de ello, debe tenerse en cuenta al Convenio N° 87<sup>12</sup> de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

**Décimo Cuarto: Alcances sobre la interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que dicho dispositivo prevé dos circunstancias: la *primera* de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, se encuentra referido a la participación en actividades sindicales.

Dicho de otro modo, la libertad sindical presenta un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible

---

<sup>12</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Décimo Quinto:** Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.

Ahora bien, el artículo 1° del Convenio N°98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>13</sup> establece que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

A partir de lo anotado, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal

---

<sup>13</sup> En vigor por Resolución Legislativa N°14712.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato, así como el de participar en “*actividades sindicales*”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación N° 324-2003 LIMA, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para los efectos de determinar si se ha configurado este tipo de despido, para ello precisa lo siguiente: **a) que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley; b) que la demanda sea posterior a la afiliación o a la realización de la acción sindical; c) que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva el despido, debiendo establecerse una relación causa – efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido;** estas circunstancias deben ser meritadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales.

**Décimo Sexto: Precisiones sobre la interpretación de los incisos b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Sobre el inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,

A efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, es importante precisar que en la Casación N° 2066-2014-Lima esta Sala Suprema sentó doctrina jurisprudencial acerca de la interpretación de la norma material denunciada, la misma que se dijo debe ser interpretada de la siguiente manera:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente.

El criterio señalado fue expresado anteriormente por la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver la Casación N° 2722-97-Lambayeque con fecha dos de junio de mil novecientos noventa y nueve.

**Décimo Sétimo:** Asimismo, conforme a la doctrina, el Derecho Laboral reconoce a los trabajadores el derecho a recurrir ante las autoridades competentes, sean estas administrativas o judiciales, para reclamar respecto del incumplimiento de los beneficios que por ley, convenio colectivo o contrato le correspondan; y es por esta razón que toda conducta patronal orientada a impedir esta clase de reclamos, resulta represiva y contraria al orden público, en consecuencia viciada de nulidad.

**Décimo Octavo:** En virtud de lo antes glosado, una interpretación del inciso c) artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, acorde con la Constitución, es que cabe sancionar con la nulidad, al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes.<sup>14</sup>

Respecto al inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que contempla la nulidad de despido, por

---

<sup>14</sup> CAS. N° 2441-2009-Piura

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, se debe precisar que esta Sala Suprema mediante Casación N° 2066-2014-LIMA de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, dispuso como interpretación judicial del inciso c) del artículo 29° del dispositivo legal citado, lo siguiente:

*“La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente”.*

**Décimo Noveno: Solución al caso concreto**

Al respecto, es preciso indicar que de los elementos constitutivos que configuran el despido nulo sustentado en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se evidencia que en el caso de autos se ha configurado el supuesto de nulidad, ello debido a que la falta imputada, no se enmarca dentro de los supuestos imputados, sino por el contrario, radica en el ejercicio de su libertad sindical, ello en el marco del doble contenido, aspecto orgánico, a través del cual se posibilita a toda persona, la facultad de poder constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales, lo que otorga protección al trabajador afiliado frente a aquellos actos que perjudiquen sus derechos.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

Asimismo, es de anotar que el ámbito de protección del inciso a) del artículo 29° antes acotado, supone una garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, es por ello que cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción de un derecho de tal naturaleza, como el referido a la libertad sindical, resultará vulneratorio de dicho derecho, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.

**Vigésimo:** En torno a los argumentos expuestos por la emplazada, deviene necesario establecer que no obran en autos los suficientes medios probatorios que permitan identificar la conducta imputada por la emplazada como supuesto para acusar el cese del accionante, sino por el contrario, se ha podido establecer que existe un correlato entre el ejercicio de un derecho sindical, lo expuesto, pone de relieve el nexo causal existente entre el despido y los hechos imputados por la demandada, supuestos que en realidad configuran una limitación al derecho del accionante en cuanto ha pretendido restringir el ejercicio de la libertad sindical, en el aspecto orgánico, de modo tal que pretendido obstaculizar la actividad de la organización sindical, configurándose de ese modo los elementos que configuran el despido nulo al no encontrarse acreditado que la actividad sindical haya sido ilícita, asimismo se advierte que existe un nexo causal entre el ejercicio de la actividad sindical y el despido, lo que conlleva a que la actividad realizada por el trabajador se encuentra vinculado al despido, es así que los medios de prueba aportados por el actor, permiten inferir que se ha configurado esta causal de nulidad.

Siendo así, y acreditándose que el despido del demandante, ha sido bajo una causa que no se encuentra relacionada con su conducta y capacidad, es evidente que la extinción del vínculo laboral no ha obedecido a la falta grave imputada por la parte demandada, no encontrándose acreditado el supuesto invocado por la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

emplazada, en virtud de lo cual ha quedado establecido que se ha configurado el nexo causal entre los supuestos alegados por el demandante y el despido.

En consecuencia, al no contar con los medios probatorios suficientes que sustentan la causal tipificada en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se determina que se ha configurado la nulidad de despido, debiendo procederse a la reposición del actor y conforme lo previsto en el artículo 40° de la norma antes citada, al haber incurrido el Colegiado Superior y el Juez de Primera Instancia en interpretación errónea de la norma acotada; por consiguiente, la demanda incoada por el actor deviene **fundada**.

**Vigésimo Primero:** Respecto de las causales de despido imputadas en los literales b) y c), cabe precisar que al haberse declarado fundada la causal tipificada en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **carece de objeto** emitir pronunciamiento, respecto de dichos supuestos, conforme lo discernido en los considerandos que preceden.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación el demandante, **Juan Josías Yovera Sifuentes**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos nueve a seiscientos catorce; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha seis de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos noventa y cinco a seiscientos cinco; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha veintiséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cincuenta y nueve, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, **Eckerd Perú S.A.**, sobre reposición, y **REFORMÁNDOLA** declararon

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14752-2016**

**LIMA**

**Reposición**

**PROCESO ORDINARIO**

**fundada en parte** la demanda, en consecuencia, nulo el despido del accionante y se dispone la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo o en otro de similar naturaleza, debiendo proceder conforme lo previsto en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Ejecutoria Suprema y en ejecución de sentencia; con costas y costos del proceso; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **Eckerd Perú S.A.**, sobre reposición; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**RODRIGUEZ CHÁVEZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*amhat*

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA** que el voto suscrito por la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**SUMILLA.-** *El demandante no puede pretender la nulidad de su despido por haber realizado actividades sindicales cuando la extinción de su vínculo laboral ha sido por vencimiento de contrato.*

**Lima, diez de marzo de dos mil diecisiete.**

**VISTA**, la causa número diecisiete mil setenta y siete, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodas Ramírez, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y el voto en discordia de la señora Jueza Suprema **Rodríguez Chávez** con la adhesión del Señor juez supremo Chaves Zapater; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Filasur S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos cincuenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y uno, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, que declaró fundada en parte la demanda, **revocó** el extremo que declaró infundada la participación en actividades sindicales, **reformándola** la declaró fundada; en el proceso seguido por el demandante, **Francisco Miguel Berrospi Jacinto**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La parte recurrente invocando la tutela jurisdiccional efectiva y su derecho a la demanda, denuncia las siguientes casuales: **a) aplicación indebida del**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*artículo 29°; inciso a) del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) aplicación indebida del artículo 31°; inciso b) del Decreto Supremo N°010-2003-TR, que a prueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y c) inaplicación del artículo 14° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, r eglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Segundo:** En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad que contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Tercero:** Sobre la causal prevista en los *literales a) y b)*, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con fundamentar las normas que considera se han aplicado indebidamente, así como también ha indicado las norma que debieron aplicarse al presente caso, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; e n consecuencia, las casuales denunciadas devienen en **procedentes**.

**Cuarto:** Sobre la causal prevista en el *literal c)*, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con fundamentar la norma que considera se ha inaplicado, así como también ha cumplido con fundamentar por que la norma denunciada debió aplicarse al presente caso, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en consecuencia, la casual denunciada deviene en **procedente**.

**Quinto:** En consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales declaradas procedentes, referidas a la *aplicación indebida del artículo 29°; inciso a) del Texto Único Ordenado de l Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; aplicación indebida d el artículo 31°; inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo e inaplicación del artículo 14° del Decreto Supero N° 011-92-TR, regla mento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.*

**Sexto:** De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**a) Antecedentes del caso:**

Mediante demanda presentada con fecha diecisiete de agosto de dos mil diez, que corre en fojas veintitrés a treinta y seis, se aprecia que el accionante solicitó la nulidad de su despido por las causales previstas en el artículo 29°; incisos a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y como consecuencia de ello, se le reponga en su puesto de trabajo en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

el cargo de Operario de Mechera que venía desempeñando hasta antes de ser despedido, con el pago de remuneraciones devengadas, más interés, costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Jueza del **Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**, mediante Sentencia de fecha quince de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, que declaró fundada en parte la demanda; al considerar que: **sobre la causal de afiliación a un sindicato o la participación de actividades sindicales**, el actor no habría probado en autos que la demandada debido a su inscripción en el sindicato, haya dispuesto su cese, dado que después de su afiliación volvió a celebrar con trato con él y a la fecha de su cese habían transcurrido tres meses de la constitución, concluyendo que no observa la inmediatez, no amparando dicho extremo; **en cuanto al fuero sindical**, el uno de abril de dos mil diez se constituyó el Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur .S.A y el actor fue elegido miembro de la Junta Directiva en calidad de Secretario de Actas y Archivo, lo cual fue puesto en conocimiento de la demandada con fecha doce de abril de dos mil diez, por lo que la demandada habría vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la libertad sindical plural del actor configurándose la nulidad de despido dado que el actor se encontraba protegido por el fuero laboral en su calidad de secretario de actas y archivo, por lo que amparó esta causal; respecto **a la causal de discriminación por razón de opinión**, determinó en autos que no existían pruebas que acrediten las opiniones vertidas por el actor en su calidad de sindicalista y menos que por ellas la demandada haya dispuesto su despido, por lo que esta causal fue declarada infundada.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la **Sala Civil Descentralizada y Permanente de San Juan de Lurigancho de la misma Corte Superior**, por resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

uno, procedió a **confirmar en parte** la Sentencia apelada y la **revocó** el extremo que declaró infundada la participación en actividades sindicales, **reformándola** la declaró fundada.

**Sétimo:** Sobre la causal de *aplicación indebida del artículo 29° inciso a) del Texto Única Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR*, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...).”*

**Octavo:** Al respecto, debemos señalar que en principio la relación laboral con el actor terminó por decisión de la demandada, teniendo en cuenta el vencimiento del contrato modal suscrito, por tal motivo debemos tener en consideración que si un trabajador es contratado a través de un contrato modal, ineludiblemente la prestación se sujeta a un plazo fijo y al vencimiento del mismo se extingue vínculo de trabajo con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo.

Además, debemos referir que la causal invocada por la demandada está referida a la constitución del Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur S.A. el primero de abril de dos mil diez, el mismo que se le otorgó su inscripción automática conforme al documentos denominado “División de Registro Sindical”, emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que corre a fojas diecinueve; sin embargo, es necesario indicar que el artículo 31°, inciso a) solo otorga fuero sindical a los miembros de la junta directiva del sindicato en formación hasta tres meses después de presentada la solicitud de registro, por lo que al haber concluido el vínculo laboral el siete de julio de dos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

mil diez, tal como lo afirma la propia demandada en su escrito de contestación y no ha sido contradicho por el actor, no le alcanzaba la protección del fuero sindical, deviniendo la causal casatoria en **fundada**.

**Noveno:** Sobre la causal de ***aplicación indebida del artículo 31°; inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debemos decir que la norma establece lo siguiente:***

*“Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical:*

*b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.”*

Respecto a esta causal, debemos señalar que el mismo está referido al fuero de los directivos que es un fuero ordinario que se otorga a los dirigentes sindicales durante el tiempo que dure su mandato, debiendo tenerse en cuenta que esta causal de fuero sindical protege contra el despido injustificado y el traslado indebido; sin embargo, en el presente caso se advierte que la terminación de contrato de trabajo obedeció a la conclusión del plazo pactado en el mismo y no a un despido, por lo que la causal invocada deviene en **fundada**.

**Décimo:** En cuanto a la causal de ***inaplicación del artículo 14° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debemos decir que la norma establece lo siguiente:***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*“Artículo 14.- La protección a que se refiere el inciso b) del segundo párrafo del Artículo 31o. de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los Artículos 12 y 13 del presente Reglamento.”*

Sobre esta causal, debemos decir que efectivamente dicho dispositivo legal no fue aplicado; sin embargo,, esta inaplicación resulta arreglada a derecho, toda vez que no se trata de un despido en el que se tenía que invocar la protección del fuero sindical ni se discute la condición del miembro de la junta directiva por parte del actor, sino si su despido fue originado en un móvil antisindical, lo que ha quedado desvirtuado con lo resuelto anteriormente en el sentido que la relación laboral concluyó por terminación de contrato, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Filasur S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos cincuenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y uno; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, que declaró fundada en parte la demanda; **reformándola** declararon **infundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario seguido

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

por el demandante, **Francisco Miguel Berrospi Jacinto**, sobre nulidad de despido y otro y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*jjRC/aaa*

**EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA, RODRÍGUEZ CHÁVEZ CON LA ADHESION DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CHAVES ZAPATER, ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Filasur S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos cincuenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

treinta y uno a trescientos cuarenta y uno, que **confirmó en parte** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha quince de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, que declaró fundada en parte la demanda, y **revocó** el extremo que declaró infundada la demanda de despido nulo por participación en actividades sindicales, **reformándola** la declaró fundada también por esta causal; en el proceso seguido por el demandante, **Francisco Miguel Berrospi Jacinto**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La parte recurrente invocando la tutela jurisdiccional efectiva, denuncia las siguientes casuales: **a) aplicación indebida del artículo 29°; inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; b) aplicación indebida del artículo 31°; inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y c) inaplicación del artículo 14° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** En principio, resulta pertinente señalar que el recurso de casación es un medio impugnatorio eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Segundo:** En el caso de autos, se aprecia que el recurso de casación reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad que contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Tercero:** Sobre la causal prevista en los *literales a) y b)*, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con fundamentar las normas que considera se han aplicado indebidamente, así como también ha indicado las norma que debieron aplicarse al presente caso, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en consecuencia, las casuales denunciadas devienen en **procedentes**.

**Cuarto:** Sobre la causal prevista en el *literal c)*, se advierte que la parte recurrente ha cumplido con fundamentar la norma que considera se ha inaplicado, así como también ha cumplido con fundamentar por que la norma denunciada debió aplicarse al presente caso, por lo que cumple con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en consecuencia, la casual denunciada deviene en **procedente**.

**Quinto:** En consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales declaradas procedentes, referidas a la ***aplicación indebida del artículo 29°, inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; aplicación***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*indebida del artículo 31°; inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo e inaplicación del artículo 14° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.*

**Sexto:** De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**a) Antecedentes del caso:**

Mediante demanda presentada con fecha diecisiete de agosto de dos mil diez, que corre en fojas veintitrés a treinta y seis, se aprecia que el accionante demandó la reposición por despido nulo por las causales previstas en el artículo 29°, incisos a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y como consecuencia de ello, se le reponga en su puesto de trabajo en el cargo de Operario de Mechera que venía desempeñando hasta antes de ser despedido, con el pago de remuneraciones devengadas, más intereses legales, costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del **Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**, mediante Sentencia de fecha quince de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y dos a trescientos dos, declaró fundada en parte la demanda; al considerar que **sobre la causal de afiliación a un sindicato o la participación de actividades sindicales**, el actor no habría probado en autos que la demandada debido a su inscripción en el sindicato, haya dispuesto su cese, dado que después de su afiliación volvió a celebrar contrato con él y a la fecha de su cese habían transcurrido tres meses de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

constitución, concluyendo que no observa la inmediatez, no amparando dicho extremo; asimismo, **en cuanto al fuero sindical**, el primero de abril de dos mil diez se constituyó el Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur S.A y el actor fue elegido miembro de la Junta Directiva en calidad de Secretario de Actas y Archivo, lo cual fue puesto en conocimiento de la demandada con fecha doce de abril de dos mil diez, por lo que la demandada habría vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la libertad sindical plural del actor configurándose la nulidad de despido dado que el actor se encontraba protegido por el fuero sindical en su calidad de secretario de actas y archivo, por lo que amparó esta causal; y, **respecto a la causal de discriminación por razón de opinión**, determinó en autos que no existían pruebas que acrediten las opiniones vertidas por el actor en su calidad de sindicalista y menos que por ellas la demandada haya dispuesto su despido, por lo que esta causal fue declarada infundada.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la **Sala Civil Descentralizada y Permanente de San Juan de Lurigancho de la misma Corte Superior**, por resolución de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y uno, procedió a **confirmar en parte** la Sentencia apelada y la **revocó** el extremo que declaró infundada la demanda de despido nulo por participación en actividades sindicales, **reformándola** la declaró fundada también por esta causal.

**Sétimo:** En primer lugar, debe determinarse si la contratación modal que ha vinculado al actor con la demandada durante más de seis años resulta válida o no, pues de tal hecho se desprende que posea protección contra el despido, y concretamente, tutela restitutoria por despido lesivo de un derecho fundamental. Sobre este punto, el Juez de primera instancia ha

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

detallado las fechas y plazos de los sucesivos contratos sujetos a modalidad desde el veintidós de Marzo del dos mil cuatro al tres de Mayo del dos mil nueve, esto es, por espacio de cinco (5) años, un (1) mes y once (11) días; y posteriormente, contratos sujetos a modalidad de obra determinada por exportación no tradicional del diecinueve de Mayo del dos mil nueve al siete de Julio del dos mil diez, esto es, un (1) año, un (1) mes y dieciocho (18) días, habiéndose desempeñado siempre en las labores de ayudante de batán, ayudante de cardas, volante de descanso y operario de mechera. Que, **en lo que respecta a la validez de la contratación modal**, debe puntualizarse que, la relación de servicios laborales no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga en el tiempo. Este postulado básico da sustento fundamental al *principio de continuidad laboral*, a través del cual el Derecho del Trabajo expresa su tendencia por atribuirle la duración más larga posible a las relaciones laborales. Es merced a este principio que de ordinario se considera al contrato de trabajo como uno de duración *indeterminada*, con vocación de resistencia ante las diversas vicisitudes que pudieran devenir en el desenvolvimiento de la relación laboral. Una de las características del contrato de trabajo que abona a la formulación de este principio es la atinente a su *tracto sucesivo* en cuanto a la ejecución del mismo, puesto que este contrato no se agota con la sola realización instantánea de una determinada acción, actividad o conducta, sino que tiene permanencia o prolongación en el tiempo. La más importante doctrina sobre este principio, encabezada entre otros por el maestro Américo Plá, nos refiere que este tiene las siguientes proyecciones: “1) *preferencia por los contratos de duración indefinida*; 2) *amplitud de las transformaciones del contrato*; 3) *facilidades en que se haya incurrido*; 4) *resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal*; 5) *interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones*; 6)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador*<sup>1</sup>.

**Octavo:** Que, el principio de continuidad laboral también ha irradiado nuestro sistema normativo, manifestándose en su vocación por promover la contratación a plazo indefinido o indeterminado, tal como se colige del artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N°728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR, según el cual: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.”*, **precepto del cual también se infiere el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad para los cuales se deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé**, mientras que el contrato a plazo indeterminado puede celebrarse sin mayor formalidad. Entonces, pues, en el ordenamiento Jurídico-Laboral Peruano la contratación modal constituye una excepción a la regla general de la contratación *pura* o a plazo indefinido, y como tal para que aquella sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización.

**Noveno:** Que, en primer lugar, como requisito de validez, tenemos a la *escrituralidad* prevista en los artículos 4° y 72° del Decreto Supremo N°003-97-TR, que prescribe que este tipo de contratos, los modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita,

---

<sup>1</sup> **PLÁ RODRÍGUEZ, Américo:** *“LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”*. Segunda Edición Actualizada; Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina; página 157.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

constituyendo, en rigor, una formalidad *ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Un requisito de forma, según lo establecido por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es el *registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo*; y, por último, el requisito de fondo está constituido por el *principio de la causalidad objetiva*, previsto en los artículos 53° y 72° de la norma en comento, según los cuales, la empleadora que contrata bajo modalidad debe *fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos* -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.

**Décimo:** Que, ***respecto al requisito de existencia o escrituralidad***, debe precisarse que la relación laboral entre el demandante y la demandada se ha iniciado a raíz de la firma del contrato sujeto a modalidad, por inicio o incremento de actividad, los cuales van desde el veintidós de Marzo del dos mil cuatro al siete de Julio del dos mil diez, sin solución de continuidad, de lo que se determina que el demandante estuvo laborando por un periodo de más de seis (6) años a favor de la demandada, por consiguiente, respecto a este requisito la demandada ha cumplido con acreditar la existencia de todos los contratos suscritos entre el actor y la demandada.

**Décimo Primero:** Que, ***en cuanto al requisito de la causa objetiva*** que justifica esta forma de contratación que en nuestro ordenamiento laboral es la excepción, ésta no se ha cumplido pues las labores que el demandante ha desempeñado son labores permanentes, lo cual ha sido suficientemente analizado por los jueces de mérito; motivo por el que tanto por ausencia de la causa objetiva como por haberse extendido la contratación modal por más allá del plazo máximo de cinco (5) años previsto por el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha producido la desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad, recogida en el artículo 77° inciso d) del mismo cuerpo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

normativo; lo que acarrea como consecuencia jurídica la pérdida de la *virtualidad jurídica* de este tipo de contratación excepcional como tal y el consecuente afloramiento o revelación del contrato que se encuentra bajo la formalidad jurídica de él, esto es, el contrato sujeto a plazo indefinido; siendo que en el caso planteado, se llega a la plena convicción de que la contratación a la que ha estado sujeto el actor se ha desnaturalizado en una de duración indeterminada, conforme a lo previsto por el inciso d) del artículo antes citado, que prescribe: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente Ley.”*; por cuanto, se ha verificado que la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios corresponden a actividades ordinarias, propias y permanentes en el tiempo en tanto forman parte principal e imprescindible del objeto social de la demandada; sin embargo, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador utilizó una contratación modal cuya característica central es la temporalidad. Así, pues, se ha corroborado que la demandada ha empleado contratos sujetos a modalidad para simular relaciones laborales que por la naturaleza del servicio a realizar (permanentes en el tiempo para la empresa) debían ser reguladas por un contrato sujeto a plazo indefinido o indeterminado; por lo que, el efecto de tal corroboración es considerar la contratación laboral del actor como uno a plazo indeterminado, lo cual ocurrió desde el primer contrato y superado el periodo de prueba. Que, así las cosas, resulta evidente que dichos contratos carecen de validez jurídica, habiéndose producido una desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad convirtiéndose en un contrato sujeto a plazo indeterminado.

**Décimo Segundo:** Que, sobre la causal de *aplicación indebida del artículo 29°; inciso a) del Texto Única Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, y del artículo 30° inciso a) del D.S.010-2003-TR Ley*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*de Relaciones Colectivas de Trabajo, debemos decir que la primera norma establece lo siguiente: “Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”.* Que, analizando esta causa, tenemos que es un hecho que el demandante ha formado parte de la Junta Directiva del Sindicato Textil de Trabajadores de FILASUR S.A., y como tal se encontraba protegido por el Fuero Sindical de conformidad con el inciso a) del artículo 31° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado se encuentra recogido en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que prescribe lo siguiente: “*Están amparados por el fuero sindical: a) Los miembros del Sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud de registro sindical hasta tres (3) meses después*”, lo cual está corroborado por el artículo 12° del Reglamento de dicha Ley, contenido en el Decreto Supremo N° 011-92-TR, que a la letra dice: “*El fuero sindical a que hace referencia el art. 31 de la Ley, comprende: a) A la totalidad de los miembros del Sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud, hasta tres (3) meses después*”. En este contexto, se aprecia del Acta cuya copia corre a fojas ocho y siguientes del Expediente principal, que si bien el Sindicato se constituyó el uno de Abril del dos mil diez, la solicitud de registro sindical, con la documentación requerida por el artículo 21° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, fueron presentados ante la autoridad Administrativa de Trabajo el nueve de Abril del dos mil diez, como se aprecia del sello de fojas 08 estampado en el Acta de Constitución, así como el mismo sello puesto a fojas nueve vuelta que aparece en la copia de los Estatutos del Sindicato, y que se repite en fojas diez a diecisiete; con los que se acredita que la solicitud de Registro Sindical fue presentada a la Autoridad de Trabajo el día nueve de Abril del dos mil diez, pues ese día fueron sellados los documentos y fechada por ello, la Constancia de Inscripción automática del Sindicato, como se aprecia a fojas diecinueve. Siendo así, el cese unilateral del accionante bajo la forma fraudulenta de la finalización de un contrato que no tiene validez legal, constituye un despido nulo, pues en el presente caso, ha sido efectuado con

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

lesión del derecho fundamental a la libertad sindical.

**Décimo Tercero:** En este sentido, no ha existido aplicación indebida del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-T R así como tampoco aplicación indebida del inciso a) del artículo 31° de la Ley de Relaciones Colectivas, cuyo Texto Único ha sido aprobado por Decreto Supremo N°10-2003-TR, pues se ha demostrado que el recurrente fue despedido a pesar de tener la protección del *fuero sindical*, precisamente por haber constituido Sindicato, ser dirigente sindical, y realizar actividades sindicales. Precísese que, las normas en mención se han aplicado de manera debida, pues el despido de un dirigente sindical del Sindicato en formación es nulo por haberse realizado dentro de los tres meses en que todos los afiliados a la nueva organización sindical poseen la protección del fuero sindical. En efecto, al haberse acreditado que la presentación de la solicitud de registro sindical se realizó el nueve de Abril del dos mil diez, los tres (3) meses de protección vencían el nueve de Julio del mismo año, por lo que el cese unilateral del actor por supuesto vencimiento de un contrato modal fraudulento constituye en realidad un despido nulo por lesionar la libertad sindical, reconocido como derecho fundamental tanto por los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT ratificados por el Estado Peruano a través de las Resoluciones Legislativas N° 13281 y 14712, del dos de Marzo de mil novecientos sesenta y del trece de Marzo de mil novecientos sesenta y cuatro respectivamente; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por Resolución Legislativa N°13282, del quince de Diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve (artículo 23°); Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” aprobado a través del Decreto Ley N° 22231 del once de Julio de mil novecientos setenta y ocho (artículo 16°); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26448 del siete de Mayo de mil novecientos noventa y cinco (artículo 8°); y, el Pacto

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado mediante Decreto Ley N° 22129 del veintinueve de Marzo de mil novecientos setenta y ocho (artículo 8°); y la Constitución Peruana en el artículo 28°, los cuales, al ser ratificados por el Perú, constituyen derecho interno y forman parte del bloque de constitucionalidad en nuestro país. A este respecto, cabe precisar que conforme al artículo 30° del D.S.010-2003-TR: *“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores **no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación**”*. En tal sentido, la protección brindada por el fuero sindical se ha establecido en consonancia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, para garantizar que quede proscrito el despido sin causa justa de aquellos trabajadores amparados por esta protección; de tal manera que, si un trabajador o dirigente con fuero sindical es despedido, se genera la presunción de que dicho despido sea motivado por una decisión antisindical, que trasgrede el derecho a la libertad sindical, derecho fundamental, y merece por ello tutela restitutoria por tratarse de un despido nulo, con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde el despido hasta su reincorporación efectiva.

**Décimo Cuarto:** Sobre la causal de ***inaplicación del artículo 14° del D.S.011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo***, este artículo establece lo siguiente *“La protección a que se refiere el inciso b) del artículo 31 de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los arts. 12 y 13 del presente Reglamento.”* En relación a ello, efectivamente se ha inaplicado el artículo en mención, en razón de que no resulta pertinente a los hechos bajo análisis, en la medida en que la protección del fuero sindical que alcanza al accionante en este caso, no es la del inciso b) del artículo 31° de la Ley, sino la del inciso a) del referido artículo, esto es, como ya se ha indicado, el que garantiza la protección del fuero sindical a todos los trabajadores afiliados al

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Sindicato en formación (no sólo a los dirigentes sindicales) desde la presentación de la solicitud de registro sindical hasta tres (3) meses después, plazo que se vencía el nueve de Julio del dos mil diez, por lo que el despido del actor producido el siete de Julio de dicho año, resulta un despido nulo.

Por las razones expresadas precedentemente las causales denunciadas en el recurso de casación de la demandada FILASUR S.A. son infundadas.

Por estas consideraciones, **NUESTRO VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación.

**S.S.**

**CHAVES ZAPATER**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA, CERTIFICA:** que el voto suscrito por la señora jueza suprema Rodríguez Chávez fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de l Poder Judicial.

**EL VOTO DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CHAVES ZAPATER, ES COMO SIGUE:**

Suscribo el voto de la Doctora Diana Rodríguez Chávez, tanto más, si se atiende a la fecha u consta en el sello de las paginas ocho a quince, así como de la constancia de inscripción automática del folio dieinueve, que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17077-2016**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

corresponde al día nueve de abril del dos mil diez y su aplicación al plazo previsto por el artículo 12° del Decreto Supremo N° 0011-92-TR.

**S.S.**

**CHAVES ZAPATER**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19065-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Lima, cinco de junio de dos mil diecisiete**

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos trece a doscientos diecinueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha siete de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos nueve, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dieciséis de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta a ciento setenta, que declaró **fundada** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

**Tercero:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19065-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Se aprecia en la demanda, que corre en fojas cuarenta y seis a sesenta y seis, subsanada en fojas setenta y cuatro, que el demandante solicita se declare la nulidad del despido conforme al inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se disponga su reposición en el cargo de maquinista; más el pago de remuneraciones y beneficios laborales devengados, intereses, costas y costos del proceso.

**Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la entidad impugnante no consintió la resolución adversa de primera instancia, pues, apeló tal como se aprecia del escrito de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento ochenta y dos; por lo que este requisito se cumple.

**Sexto:** La parte recurrente denuncia como causal de su recurso de casación, ***infracción normativa de las siguientes normas jurídicas: a) por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° e inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) por inaplicación del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y c) contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19065-2016  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

***proceso, previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

**Sétimo:** En cuanto a las causales denunciadas en los ***literales a) y b)***, debemos decir que la entidad recurrente no ha demostrado la incidencia directa de dichas infracciones sobre la resolución recurrida, conforme lo requiere el requisito de procedencia previsto en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues, orienta sus argumentos al reexamen de las pruebas aportadas al proceso, lo que no es factible en sede casatoria por ser contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; razón por la que estas causales devienen en **improcedentes**.

**Octavo:** Absolviendo la causal denunciada en el ***literal c)***, debemos señalar que la demandada no ha demostrado la incidencia directa de dicha infracción sobre la resolución recurrida, conforme lo requiere el requisito de procedencia previsto en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; razón por la que esta causal deviene en **improcedente**.

**Noveno:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cabe anotar que al haberse declarado improcedentes las causales denunciadas, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre este requisito de procedencia.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha veintisiete

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19065-2016**

**LIMA ESTE**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos trece a doscientos diecinueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por **Mauro Pimentel Meza** sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

**S. S.**

**HUAMANÍ LLAMAS**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

L. Ch.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Se incurre en supuesto de despido nulo tipificado en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando se advierta el nexo causal entre el despido y los hechos imputados por la demandada,*

Lima, veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete.

**VISTA;** la causa número diecinueve mil setenta y ocho, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA;** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado el ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos cuarenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veinte, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintiuno de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cincuenta y uno, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Eduardo Daniel Carmelo Toledano**, sobre nulidad de despido.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha doce de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento catorce a ciento dieciocho, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: **infracción normativa por interpretación errónea de los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 19078-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes del Caso**

**a) Pretensión:**

Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ciento cincuenta y seis a ciento ochenta, subsanada a fojas ciento ochenta y siete a ciento ochenta y nueve, que el actor solicita se ordene a la demandada, deje sin efecto el despido acaecido el dos de agosto de dos mil trece, y se le reponga al mismo puesto y cargo como “sacador” que venía desempeñando; asimismo solicita se ordene el pago de sus remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios dejados de percibir, más intereses, costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de Primera instancia**

El Juez del Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, por Sentencia de fecha veintiuno de mayo de dos mil catorce declaró fundada la demanda tras considerar que se encuentra acreditado que la emplazada tenía pleno conocimiento de que el actor ha sido fundador del sindicato, dirigente sindical en ejercicio y miembro de la comisión negociadora del pliego de reclamados del periodo dos mil trece guion dos mil catorce, indicios suficientes que permiten presumir el despido dada su condición de trabajador sindicalizado y representante de los trabajadores, no habiendo aportado la emplazada medio probatorio consistente en acreditar la existencia de un motivo razonable, distintos al hecho lesivo alegado por el actor, para que se constituya en una justificación objetiva y razonable para establecer el cese del accionante.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**c) Sentencia de Vista**

El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia tras considerar que se ha acreditado que el nexo causal real del despido fue la participación del demandante al Sindicato de Obreros y Empleados de Cerámicos Peruanos .S.A., en calidad de Secretario de Defensa de dicho sindicato, y su participación en la solicitud de visita inspectiva al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que se colige que la demandada ha incurrido en despido nulo, en las causales contenidos en los incisos a), b) y c) señaladas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, configurándose de ese modo una vulneración a la libertad sindical y al derecho al trabajo del actor.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** En el caso concreto, la infracción normativa se encuentra referida a la ***interpretación errónea de los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto***

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyos literales prescriben:**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- 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; (...).”*

**Cuarto:** Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado en determinar, si se ha producido o no, despido investido con nulidad por las causales tipificada en los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

**Quinto: Sobre el despido**

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

Alonso García define el despido como:

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 contrato.<sup>3</sup>

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

**Sexto: Alcances de nulidad de despido**

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de despido ha sido concebido como:

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibíd.* pp. 66.

<sup>3</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*“(…) aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero no es legítima porque lesiona derechos fundamentales.”<sup>4</sup>*

Ahora bien, con relación a la procedencia de este tipo de despido se ha establecido:

*“La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa de despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita.*

*En la determinación de los motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera”<sup>5</sup>.*

Asimismo, debe tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral otorga protección para ciertos hechos, como una forma de salvaguardar los derechos

---

<sup>4</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. pág. 58.

<sup>5</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Jurista Editores. E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pág. 358.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares, las que han sido descritas en los literales desde el a) al e) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, además de aquellos que, vinculados a estos, pudieran derivar de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

**Sétimo: Sobre la libertad sindical**

Al respecto, es pertinente indicar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

A partir de ello, debe tenerse en cuenta al Convenio N° 87<sup>6</sup> de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el cual prevé que la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

**Octavo: Alcances sobre la interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que dicho dispositivo prevé dos circunstancias: la *primera* de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la *segunda*, se encuentra referido a la participación en actividades sindicales.

---

<sup>6</sup> En vigor por Resolución Legislativa N°13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Dicho de otro modo, la libertad sindical presenta un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

**Noveno:** Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Ahora bien, el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo<sup>7</sup> establece que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

A partir de lo anotado, podemos concluir que la vulneración a la libertad sindical se materializa por toda trasgresión entendida como toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar su ejercicio. Este último campo incluye también las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva; así, la causal analizada protege el derecho del trabajador de “afiliarse” a un sindicato, así como el de participar en “actividades sindicales”.

La corriente jurisprudencial, establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación N° 324-2003 LIMA, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día tres de noviembre de dos mil cuatro, ha precisado una serie de circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para los efectos de determinar si se ha configurado este tipo de despido, para ello precisa lo siguiente: **a)** que las actividades sindicales desarrolladas sean legales, pues de otro modo el trabajador incurriría en una falta grave tipificada en la ley; **b)** que la demanda sea posterior a la afiliación o a la realización de la acción sindical; **c)** que la afectación o realización de la actividad sindical sea el hecho que motiva

---

<sup>7</sup> En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*el despido, debiendo establecerse una relación causa – efecto originada entre la actividad sindical y el acto de despido; estas circunstancias deben ser merituadas a efectos de establecer la existencia de un nexo causal entre el despido y las presuntas actividades sindicales.*

**Décimo: Precisiones sobre la interpretación de los incisos b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**

Sobre el inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR

Este supuesto, protege el derecho del trabajador a ser candidato a representante de los trabajadores o a actuar con esa calidad, por ello cualquier acto restrictivo de la libertad sindical que conlleve al despido y cuando se refiera a aquel supuesto en el que trabajador pueda ser candidato a la junta directiva de su sindicato, sin perjuicio de que en el caso de los candidatos, así como de los representantes o ex representantes de los trabajadores, desempeñen una actividad sindical, por lo que merecen el amparo del derecho frente a un despido discriminatorio en virtud del literal señalado.

De otro lado, para que sea oponible a un empleador, como causal de despido nulo, resulta necesario que la organización sindical haya comunicado al empleador sobre la candidatura o de ser el caso la elección del trabajador como dirigente sindical, ello en tanto se entiende que la protección de la libertad sindical trasciende en el tiempo y el cargo desempeñado, a lo que en suma debe ser entendido bajo la óptica que la protección que brinda dicho inciso, al igual que la causal anterior, se encuentra respaldado por el derecho a la libertad sindical contemplada en la Constitución Política del Perú; sin embargo, la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

diferencia radica en que este supuesto se refiere a un aspecto de representación, como facultad de los trabajadores, además de su propia condición como tal para poder ejercer una actividad sindical.

Lo descrito, pone de manifiesto el hecho de que no resulte exigible la constitución de un sindicato, debido a que puede ejercerse inclusive de manera personal o como representante de los trabajadores, haciéndose extensivo a los representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, razón por la que, aquellos trabajadores que democráticamente fueron elegidos por el resto de sus compañeros, no podrían ser despedidos por desempeñar dicha representación, al encontrarse blindados para el ejercicio de dicha representación.

Respecto al inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR

A efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, es importante precisar que en la Casación N° 2066-2014-LIMA esta Sala Suprema sentó doctrina jurisprudencial acerca de la interpretación de la norma material denunciada, la misma que se dijo debe ser interpretada de la siguiente manera:

La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

El criterio señalado fue expresado anteriormente por la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver la Casación N° 2722-97-LAMBAYEQUE con fecha dos de junio de mil novecientos noventa y nueve.

**Décimo Primero:** Asimismo, conforme a la doctrina, el Derecho Laboral reconoce a los trabajadores el derecho a recurrir ante las autoridades competentes, sean estas administrativas o judiciales, para reclamar respecto del incumplimiento de los beneficios que por ley, convenio colectivo o contrato le correspondan; y es por esta razón que toda conducta patronal orientada a impedir esta clase de reclamos, resulta represiva y contraria al orden público, en consecuencia viciada de nulidad.

En virtud de lo antes glosado, una interpretación del inciso c) artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, acorde con la Constitución, es que cabe sancionar con la nulidad, al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes.<sup>8</sup>

**Décimo Segundo:** En cuanto a dicha causal, que contempla la nulidad de despido, por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, se debe precisar que esta Sala Suprema mediante Casación N° 2066-2014-LIMA de fecha veinti siete de octubre de dos mil catorce, dispuso como interpretación judicial del inciso c) del artículo 29° del dispositivo legal citado, lo siguiente:

*“La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto*

---

<sup>8</sup> CAS. N° 2441-2009-Piura

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente”.*

**Décimo Tercero: Solución al caso concreto**

Al respecto, es preciso indicar para los efectos de establecer si se ha incurrido en una interpretación errónea de los dispositivos denunciados, lo siguiente:

- De fojas veintisiete a veintiocho, se advierte que con fecha tres de julio de dos mil trece, se puso en conocimiento de la emplazada la constitución del Sindicato de Obreros y Empleados de Cerámicos Peruanos .S.A.
- De fojas treinta y cinco a treinta y nueve, se encuentra acreditado que con fecha doce de julio de dos mil trece, se puso en conocimiento de la emplazada el pliego de reclamos.
- De fojas ciento treinta y cuatro a ciento treinta y ocho, se advierte la solicitud cursada a la Segunda Sub Dirección de inspecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que se efectúe una visita inspectiva en el centro de labores, documento fechado el quince de julio de dos mil trece, el mismo que ha sido suscrito por el demandante en su condición de secretario de defensa, conforme se desprende de fojas ciento treinta y ocho, parte pertinente, además de la proximidad que guarda con la carta de imputación de cargos que corre en fojas cuatro a cinco, fechada el veinticinco de julio de dos mil trece, además de la carta de despido que corre de fojas once a trece.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016

LIMA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Décimo Cuarto:** Ahora bien, de las circunstancias descritas, se infiere que, se encuentra acreditado el nexo causal que permite configurar el despido nulo como consecuencia de la participación del demandante en el Sindicato de Obreros y Empleados de Cerámicos Peruanos .S.A., en calidad de Secretario de Defensa de dicho sindicato, además de su participación en la solicitud de visita inspectiva ante la autoridad administrativa de trabajo, viéndose vulnerado su derecho a la libertad sindical y su derecho al trabajo, por ello se ha configurado el despido nulo conforme a las causales contenidas en los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no habiéndose producido supuesto de interpretación errónea como alega la emplazada, sino por el contrario, nos encontramos frente a un supuesto que configura como despido nulo, circunstancia que no ha sido desvirtuada por la recurrente, desestimándose así las alegaciones de la emplazada.

**Décimo Quinto:** En torno a los argumentos expuestos por la emplazada, deviene necesario establecer que obran en autos los suficientes medios probatorios que permiten identificar la conducta atentatoria de la emplazada como supuesto para acusar un cese, cuando en realidad existe un correlato entre el ejercicio de un derecho sindical, lo que pone de relieve el nexo causal existente entre el despido y los hechos imputados por la demandada, supuestos que en realidad configuran una limitación al derecho del accionante en cuanto ha pretendido restringir el ejercicio de la libertad sindical, en el aspecto orgánico e individual, de modo tal que ha pretendido obstaculizar la actividad de la organización sindical, lo que conlleva a que la actividad realizada por el trabajador se encuentra vinculado al despido, es así que los medios de prueba aportados por el actor, permiten inferir que se ha configurado esta causal de nulidad.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016

LIMA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Siendo así, y acreditándose que el despido del demandante, ha sido bajo una causa que no se encuentra relacionada con su conducta y capacidad, es evidente que la extinción del vínculo laboral no ha obedecido a las faltas imputadas por la parte demandada, no encontrándose acreditados los supuestos invocados por la emplazada, en virtud de lo cual ha quedado establecido que se ha configurado el nexo causal entre los supuestos alegados por el demandante y el despido.

En consecuencia, al contar con los medios probatorios suficientes que sustentan las causales tipificadas en los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se determina que se ha configurado la nulidad de despido, debiendo procederse a la reposición del actor y conforme lo previsto en el artículo 40° de la norma antes citada, como bien han determinado el Colegiado Superior y el Juez de Primera Instancia, deviniendo en **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado el ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos cuarenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veinte; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, **Eduardo Daniel**

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078-2016  
LIMA  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Carmelo Toledano**, sobre nulidad de despido; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**RUBIO ZEVALLOS**

**RODAS RAMÍREZ**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**MALCA GUAYLUPO**

*Amhat/tjrl*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**SUMILLA.-** Cuando se alude a la falta grave prevista en el literal a) 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, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, se debe entender 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.

**Lima, veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete.**

**VISTA;** la causa número veinte mil cuatrocientos veintiocho, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente Sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos setenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha treinta de enero de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos ochenta y dos, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Rios Muñoz**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La recurrente invocando los literales b) y c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

- a) Contravención de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- b) Interpretación errónea del literal a) 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.*
- c) Interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- d) Inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma, correspondiendo ahora analizar si cumple con los requisitos previstos en los artículos 56° y 58° de la Ley Procesal Laboral señalada y si los encuentra conformes, en un solo acto, esta Sala Suprema emitirá pronunciamiento sobre el fondo del recurso.

**Segundo:** En ese sentido, respecto a la causal propuesta en el ***acápite a)***, es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que la Contravención del derecho al debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales no están previstas en la norma procesal invocada como causal de casación; deviniendo de esta forma la denuncia propuesta en **improcedente**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Tercero:** En cuanto a la causal prevista en el **acápito b)**, sostiene la recurrente que la norma denunciada debió ser interpretada en concordancia con el primer párrafo de la misma norma que establece, que la falta grave es la infracción cometida por el trabajador respecto a los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, deberes que no son únicamente aquellos que obran en el contrato físico, es decir, los que las partes plasmaron documentalmente, sino todos aquellos que se imponen y son inherentes a la prestación de servicios, vale decir, aquellos sobre los cuales debe asentarse una prestación de servicios, dentro de la cual se encuentra el deber de buena fe.

Del análisis del fundamento, se advierte que esta satisface el requisito previsto en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; debiendo declararse la causal bajo análisis **procedente**.

**Cuarto:** En cuanto a la causal comprendida en el **acápito c)**, manifiesta la impugnante que la correcta interpretación del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es en el sentido que para la configuración del despido nulo por afiliación sindical no solo basta la simple afiliación a un sindicato, sino de que actué contra los intereses del empleador y como consecuencia de ello sea despedido. Además, la nulidad del despido por la participación en actividades sindicales se configura cuando la actividad que el trabajador sindicalizado realiza deber ser propia de la representación que ostente como representante de los trabajadores afiliados.

Del examen del fundamento expuesto, se advierte que esta cumple con el requisito previsto en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la que la causal propuesta deviene **procedente**.

**Quinto:** Finalmente, respecto a la causal prevista en el **acápito d)**, la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia ha establecido que las normas jurídicas se

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

agrupan en dos categorías, unas reconocen un derecho o imponen un obligación, en tanto que otras establecen los requisitos y reglas que se deben observar para activar la potestad jurisdiccional del Estado. De allí que las primeras se les denomina normas materiales o sustantivas, y las segundas procesales, formales o adjetivas, y que su naturaleza se aprecia independientemente del cuerpo legal en que se encuentre.

**Sexto:** Bajo este contexto, se aprecia que la recurrente fundamenta su causal manifestando que se ha inaplicado el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que establece la obligación por parte del trabajador de probar el despido alegado, no siendo por tanto viable invocar respecto de ella su inaplicación, al tener naturaleza procesal; en consecuencia la denuncia de inaplicación que se invoca respecto a esta norma deviene en **improcedente**.

**Sétimo:** De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal declarada procedente, y afín de establecer si en el caso de autos, se ha incurrido en la infracción normativa denunciada, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre este proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de lo que ha sido materia de controversia y de lo decidido por las instancias de mérito.

**a) Pretensión demandada:** Se verifica del escrito de demanda presentado por don Juan Ríos Muñoz, que corre en fojas setenta y dos a ochenta y cinco, que esta parte solicita al órgano jurisdiccional declare la nulidad de su despido, ordenándose la reposición en el puesto que venía ocupando, con el reconocimiento de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, al haberse configurado las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es por haber

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

participado en actividades sindicales y haber participado en calidad de representante de los trabajadores.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Jueza del Vigésimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia expedida con fecha treinta de enero de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda planteada por el actor, señalando como argumento principal lo siguiente: **i) Despido arbitrario:** no resulta válido responsabilizar al actor respecto de supuestas faltas cometidas e imputadas, dado que conforme se desprende de la carta de preaviso de despido, la demandada no ha individualizado al actor como responsable de la supuesta falta cometida, sino, solo lo ha señalado como responsable de la presentación del documento por ante la autoridad de trabajo, habiendo la emplazada dirigido las investigaciones solo a inculpar al actor respecto de un hecho que pudo o no haber cometido; **ii) Despido nulo:** la demandada tenía conocimiento que el accionante antes de su despido, ostentaba el cargo de Secretario de Disciplina del Sindicato en formación; **iii)** la emplazada tenía conocimiento que la Junta Directiva había presentado el pliego de reclamos correspondiente a los años dos mil doce y dos mil trece, el mismo que se encontraba en trámite por ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo, estando en la etapa de Conciliación para el día quince de agosto de dos mil doce; y **iv)** de los medios probatorios se advierte que la demandada ha pretendido restringir el derecho a la negociación colectiva, pretendiendo imputar al accionante falta grave que no ha sido debidamente individualizado.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte el Colegiado de la Séptima Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, y en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmó la Sentencia apelada, al considerar lo siguiente: **i)** no se advierte de autos el perjuicio que la presentación del acta con firmas falsas haya causado a la demandada un perjuicio o un beneficio directo para el demandante, toda vez que la concesión de las peticiones tanto de mejoras económicas y laborales reclamadas por los trabajadores en su pliego de reclamos se encontraban

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

sujetas previamente al proceso de negociación colectiva llevada ante el Ministerio de Trabajo, toda vez que el actor no ostentaba capacidad negociadora al no integrar la comisión negociadora del sindicato de trabajadores; ii) se encuentra probado que el demandante era miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la emplazada por lo que gozaba de protección del fuero sindical, habiéndose producido el cese el día treinta de julio de dos mil doce, cuando se encontraba pendiente la realización de la etapa de negociación colectiva programada para el día quince de agosto de dos mil doce.

**Octavo: Dispositivos legales en debate.**

En el caso concreto, se ha declarado procedente la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° y literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR., normas que establecen:

*“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 [...].*

*Artículo 29°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. [...].”*

**Noveno:** Emitiendo pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, debemos señalar que mediante la presente acción el demandante solicita la reposición en su puesto que venía ocupando, con el reconocimiento de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, al haberse configurado las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por su parte la empresa demandada sostiene que el cese del actor se debió a la comisión de falta grave

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

que impidió la continuación de la relación laboral y no a la existencia de una política de discriminación a los sindicalizados, no existiendo prueba alguna que corrobore dicha situación.

**Décimo:** En ese sentido y previo al pronunciamiento sobre la causal de nulidad de despido invocado, resulta necesario determinar si el actor ha incurrido en falta grave prevista en la norma laboral como causal de despido. Al respecto la recurrente sostiene que el demandante ha incurrido en las causales de despido previstos en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, esto es por haber consignado –supuestamente – información falsa en el acta de la Asamblea General Extraordinaria de fecha siete de mayo de dos mil doce y la utilización de firmas falsas de otros trabajadores en la citada acta, con la intención de causar perjuicio a la empresa u obtener una ventaja económica.

**Décimo Primero: El despido como causal de extinción de la relación laboral.**

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral como la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

**Décimo Segundo:** En la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2 001-AA/TC, de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo, es la prohibición de no ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil ocho y la Sentencia N° 976-2004-AA/TC, de fecha trece de marzo de dos mil tres, caso Llanos Huasco, ha establecido las reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: a) El modelo de protección de eficacia resarcitoria y b) El modelo de protección de eficacia

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

restitutoria, el cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que la clasifica en: a) despido nulo; b) despido incausado y c) despido fraudulento.

**Décimo Tercero:** En ese sentido, la demandada señala en la carta de preaviso de despido de fecha veintitrés de julio de dos mil doce, que corre en fojas tres a cinco, que el demandante ha incurrido en faltas graves laborales consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa, cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo con la intención de causarle perjuicio u obtener alguna ventaja, por el hecho de correr traslado a la empresa de la solicitud formulada por el Sindicato de Trabajadores Cerámicos Peruanos S.A., al Jefe de División de Negociaciones Colectivas y Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de dar cuenta de la presentación del pliego de reclamos del periodo del veintiocho de mayo de dos mil doce al veintisiete de mayo de dos mil trece y del acta de Asamblea General Extraordinaria del Sindicato celebrado el siete de mayo de dos mil doce y de la cual se evidenciaría la comisión de presuntos actos delictivos en perjuicio de la empresa y de los trabajadores perjudicados, quienes han sido involucrados en como participantes en la asamblea del sindicato llevada a cabo el siete de mayo de dos mil doce.

**Décimo Cuarto:** Que, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que 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. Se advierte entonces que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; b) la gravedad de la falta grave que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y c) la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable.

**Décimo Quinto:** Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas que se encuentran delimitadas por el mismo artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre ellas las contenidas en los literales a), que determinan, entre otras, que son faltas graves: a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...].

**Décimo Sexto:** Cuando se alude al "incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", debemos entender 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, no es otra cosa que el contenido propio y específico de la labor que le toca ejecutar al trabajador, no debiendo ser entendido como un conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

**Décimo Séptimo:** En ese sentido, es indudable que el Colegiado Superior no ha incurrido en una interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, como se tiene expuesto, para la configuración de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

falta referida al "incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral" dicha inobservancia debe encontrarse vinculada al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, y al no haber demostrado la demandada que el actor haya proporcionado información falsa en relación a la autenticidad de las firmas consignadas en el acta de fecha siete de mayo de dos mil doce, toda vez que no ha individualizado a los presuntos responsables de la supuesta falsificación de las firmas que aparecen en el acta de asamblea general, habiendo imputado la falta cometida por el solo hecho de haber presentado por ante la autoridad de trabajo un documento conteniendo reclamos contra su empleadora; en consecuencia, el despido sufrido por el actor se configura como arbitrario al no haberse configurado la supuesta falta grave alegada, deviniendo de esta forma en **infundada** la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

**Décimo Octavo:** En cuanto a la nulidad de despido, se debe tener en cuenta que en los casos en que se demanda la nulidad de despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Noveno:** Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”*<sup>1</sup>.

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Vigésimo:** De este modo, el derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales

---

<sup>1</sup> Monereo Pérez, José Luis, “La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Vigésimo Primero:** Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical<sup>2</sup>.

**Vigésimo Segundo:** Bajo ese contexto, el inciso a) del artículo 29° de I Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como un supuesto de nulidad de despido el que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; dicha causal, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional de la “libertad sindical”, consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste la características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT y el Convenio 158.

**Vigésimo Tercero:** Con estas consideraciones, la aplicación de la norma en cuestión al caso concreto reviste singular particularidad ya que se encuentra acreditado de autos que el actor participó en su calidad de Secretario de Disciplina

---

<sup>2</sup> Sétimo considerando de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

en actividades sindicales en representación de los trabajadores, estrictamente en la realización de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato llevada a cabo con fecha siete de mayo de dos mil doce en la que se aprobó el proyecto de Convención Colectiva de mejoras económicas y laborales de todos los trabajadores sindicalizados del período dos mil doce - dos mil trece. De la misma forma, se encuentra acreditado que el actor tuvo la calidad de Secretario de Disciplina por el período del veintisiete febrero de dos mil doce al veintiséis de febrero de dos mil trece, conforme al registro emitido por la autoridad de trabajo con fecha dos de abril de dos mil doce, conforme se verifica de fojas dieciocho.

**Vigésimo Cuarto:** Asimismo, se encuentra acreditado que el cese del actor se produjo el treinta de julio de dos mil doce, cuando se encontraba pendiente la realización de la etapa de Conciliación programada para el día quince de agosto de dos mil doce, según se desprende del acta de Conciliación del Ministerio de Trabajo de fecha diecinueve de junio de dos mil doce, fecha en la que se iba a dar inicio a la negociación colectiva del pliego de reclamos del período dos mil doce – dos mil trece. De lo expuesto, se evidencia que al no haber acreditado la demandada que el actor haya incumplido con las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ni que es responsable de la falsificación de las firmas de los trabajadores en el Acta de Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de fecha siete de mayo de dos mil doce, faltas que han sido imputadas como faltas graves, se determina que la causa del despido del demandante fue como consecuencia de la actividad sindical ejercida en calidad de Secretario de Disciplina, configurándose de esta forma la causal de nulidad de despedido previsto en el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; lo que trae como consecuencia la reposición del demandante en su centro de trabajo.

**Vigésimo Quinto:** Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; deviniendo de esta forma en **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos setenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Ríos Muñoz**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*DES/aaa*

# Ejecutorias 2015

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1839-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Corresponde declarar la nulidad del despido cuando es motivado por la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y además ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.*

Lima, cinco de julio de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número mil ochocientos treinta y nueve, guion dos mil quince, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Andina Plast S.R.L.**, mediante escrito de fecha nueve de enero de dos mil quince, que corre en fojas quinientos ochenta y cuatro a quinientos ochenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta y cuatro a quinientos setenta y ocho, que revocó la **Sentencia de primera instancia** de fecha ocho de abril de dos mil trece, en fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos ocho que declaro infundada la pretensión de nulidad de despido y reposición laboral, reformándola declararon fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Wilber Quispe Llachtarimay**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintisiete de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ochenta y siete a noventa del cuaderno de casación, por la siguiente causal: *i) infracción normativa por aplicación incorrecta de los incisos a), b) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto*

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1839-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Supremo N° 003-97-TR;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha infracción.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas cien a ciento ocho, subsanado en fojas ciento quince, el accionante pretende se declare la nulidad del despido efectuado por la demandada con fecha once de setiembre de dos mil doce, y le repongan a su centro de labores en el puesto y cargo de embolizador, se ordene el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir como consecuencia del despido, los intereses legales, costas y costos del proceso.

El accionante señala que ingresó a laborar para la empresa demandada el primero de junio de dos mil uno, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desempeñándose como embolizador, habiendo prestado servicios en forma ininterrumpida, hasta que con fecha once de setiembre de dos mil doce, la demandada le remite la carta notarial de despido en donde le adjunta copias de las cartas de fechas veinticuatro de agosto y cuatro de setiembre de dos mil doce, en las cuales se le imputaba la comisión de falta grave referida a injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador, falta prevista y tipificada en el inciso 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.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fecha ocho de abril de dos mil trece, que corre en fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos ocho, se declaró Infundada la demanda de nulidad de despido y reposición laboral; entre sus fundamentos refiere que la demandada ha demostrado haber realizado el procedimiento para el despido que establece el artículo 31° del Texto Único

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1839-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

**Tercero:** La Sentencia de Vista expedida por la Primera Sala Civil de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta y cuatro a quinientos setenta y ocho, revocó la Sentencia de primera instancia de fecha ocho de abril de dos mil trece, en fojas trescientos noventa y dos a cuatrocientos ocho que declaro infundada la pretensión de nulidad de despido y reposición laboral, reformándola declararon fundada la demanda, señalando que la intención de la demandada con el despido del demandante, era obstaculizar la actividad sindical, concretizada con el proyecto del convenio laboral dos mil doce guion dos mil trece iniciado por el sindicato, en donde el accionante integraba la comisión de negociación, lo que evidencia su actitud negativa para perjudicar las negociaciones.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** Respecto a la causal: *i) infracción normativa por aplicación incorrecta de los incisos a), b) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la mencionada norma refiere lo siguiente: "Es nulo el despido que tenga por

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1839-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*motivo: (...) 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 (...) d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, discapacidad o de cualquier otra índole (...).*

**Sexto:** De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

- a) Que, el sindicato de trabajadores de Andina Plast S.R.L, ha obtenido su inscripción automática el día veintidós de junio de dos mil doce, habiendo sido designado el demandante con posterioridad como secretario de defensa.
- b) El demandante no solo tenía la calidad de integrante del sindicato sino también era dirigente sindical, secretario defensa, hechos que fueron puesto tanto en conocimiento de la demandada como de la autoridad laboral competente con anterioridad antes del inicio del trámite de despido y la materialización del despido.
- c) Que, con fecha veinticinco de junio de dos mil doce, se presentó por parte del sindicato de trabajadores de Andina Plast S.R.L, la entrega a la empresa demandada, el Proyecto del Convenio Colectivo, para el periodo dos mil doce guión dos mil trece, originando por esas fechas, por la empresa demandada, prácticas hostilizatorias contra los dirigentes, en este caso contra el demandante en su calidad de integrante del sindicato y posteriormente como dirigente sindical.

**Sétimo:** De los hechos expuestos, se concluye que no existe infracción normativa de las normas denunciadas, pues se evidencian que la intención de la demandada de despedir al demandante, fue con la finalidad de obstaculizar la actividad sindical con el proyecto del convenio laboral dos mil doce guión dos mil trece iniciado por el sindicato, donde el accionante integraba la comisión de negociación, evidenciándose la actitud negativa de perjudicar las negociaciones colectivas a favor de los trabajadores; más aún, si el despido del actor se produjo luego de la inscripción del sindicato ante el Ministerio de Trabajo y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 1839-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Promoción del Empleo, cuando éste tenía la condición de integrante y dirigente sindical; en consecuencia, se encuentra acreditado el nexo causal entre la actividad sindical y el despido del demandante, por tanto deviene en **infundada**.

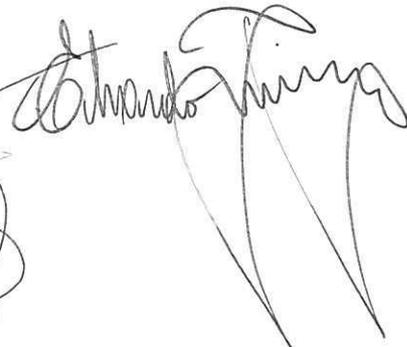
Por estas consideraciones:

**FALLO:**

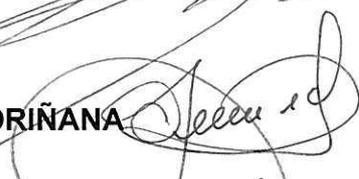
Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Andina Plast S.R.L.**, mediante escrito de fecha nueve de enero de dos mil quince, que corre en fojas quinientos ochenta y cuatro a quinientos ochenta y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos cincuenta y cuatro a quinientos setenta y ocho; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, **Wilber Quispe Llacctarimay**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

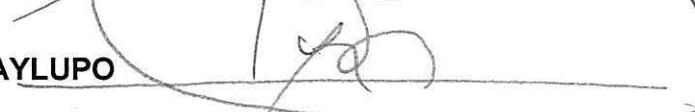
S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

avch

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Sumilla:** La Corte Suprema de Justicia de la República asume la doctrina del fuero sindical amplio cuando el despido de un dirigente sindical se produzca transcurrido el plazo de los tres meses previstos en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR si la conducta patronal demuestra una evidente actitud antisindical del empleador.

Lima, cuatro de noviembre de dos mil quince

**VISTA;** la causa número cinco mil cuatrocientos ochenta y uno, guion dos mil quince, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, siendo ponente el señor juez supremo Arévalo Vela, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**, mediante escrito de fecha doce de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha cinco de setiembre de dos mil, que corre en fojas cientos cuarenta a ciento cuarenta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Mariano Arone Félix**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La compañía recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, denuncia las siguientes causales de su recurso:

- a) *Aplicación indebida del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

- b) *Aplicación indebida del artículos 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- c) *Inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- d) *Contradicción con otras resoluciones judiciales expedidas en casos objetivamente similares y*
- e) *Contravención de las normas que garantizan el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso conforme a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021 y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma, siendo admitido por el Colegiado de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y uno; correspondiendo a esta Sala Suprema analizar si las causales propuestas cumplen con los requisitos de fondo exigidos en el artículo 58° de la acotada Ley Procesal del Trabajo.

**Segundo: El Fuero Sindical en la Legislación Peruana**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema del fuero sindical antes de emitir su fallo, a efectos de establecer la Doctrina Jurisprudencial que corresponde aplicar por los jueces de todas las instancias al momento de resolver.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

a) El Fuero Sindical en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El artículo 11° del Convenio N° 87 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13281, publicada el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve; y el artículo 1° del Convenio N° 98 de la OIT, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 14712, publicada el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y tres; constituyen fuentes para el reconocimiento del fuero sindical como un instrumento de protección de los dirigentes sindicales.

Igualmente a nivel internacional encontramos que el artículo 1° del Convenio N° 135 de la OIT, no ratificado aún por el Perú, ha previsto que:

*“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor”.*

En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.° 5474-2006-PA, estableció que:

*“La libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo”.*

**b) El Fuero Sindical en la Constitución de 1993**

El fuero sindical encuentra fundamento constitucional en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución de 1993, formando parte del contenido de la libertad sindical;

**c) El Fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

El modelo de fuero sindical restringido es el que recoge el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR del treinta de setiembre de dos mil tres (en adelante TUO LRCT).

**d) La protección del fuero sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

*“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

**e) La protección del fuero sindical en el Decreto Supremo N° 001-96-TR**

*“Artículo 46.- La nulidad del despido procede:*

*a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este;*

*b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.*

*En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley”.*

**f) El fuero sindical en la doctrina**

**VILLAVICENCIO** comentando la concepción de fuero sindical recogida por TUO LRCT nos dice lo siguiente:

*“Como se puede ver con claridad, la regulación reseñada consagra un fuero sindical doblemente restringido, puesto que en lo subjetivo está referido solo a los dirigentes sindicales, y ni siquiera a todos ellos sino a un número reducido, y en lo objetivo solo*

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

se protege respecto de dos actos antisindicales: los despidos y los traslados sin causa justa debidamente comprobada o sin su aceptación; siendo por ello claro que el agente infractor previsto por el legislador es sólo el empleador. Bien es cierto que tanto los sujetos protegidos son los más expuestos y que las conductas proscritas son las más graves, pero también hay que concordar en que la acotación del ámbito de la protección exclusivamente a estos y estas muestra la enorme insuficiencia de la regulación legal; más aún cuando se sabe que las dos conductas se dan mayoritariamente por el lado de los aumentos discriminatorios a los no sindicados y desafiados, la no promoción de los activistas sindicales, las sanciones disciplinarias abusivas, etc".<sup>1</sup>

**g) Concepciones sobre el fuero sindical**

No resulta fácil el establecer una definición de lo que debe entenderse por fuero sindical, pues, el contenido del mismo ha ido evolucionando, tanto en su contenido como en los sujetos a quienes les resulta aplicable. Es por ello que en la Doctrina y en el Derecho Comparado encontramos que las definiciones oscilan entre una concepción restringida y una concepción amplia de lo que debe entenderse por fuero sindical.

Respecto de la **concepción restringida de fuero sindical**, en la Doctrina encontramos diversas definiciones, algunas de las cuales citamos a continuación:

Según **ELIAS**:

"El llamado "fuero sindical" es un mecanismo de protección que ha establecido la ley a favor de determinadas personas que realizan ciertos actos de actividad sindical. Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección que pudieran afectar la actividad del dirigente sindical tales como el despido arbitrario o el cambio de centro de trabajo".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo: La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación, Primera Edición 2010, Edit. Plades, pp.179-180

<sup>2</sup> ELIAS MANTERO, Fernando: Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Editorial JUS Editores 1995, p. 99

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**SANDOVAL** por su parte nos dice:

*“De ahí el reconocimiento del fuero sindical que viene a ser la garantía de inamovilidad temporal conferida por la ley a favor de algunos trabajadores como protección al ejercicio de la libertad sindical, y en virtud de la cual no pueden ser despedidos, trasladados, desmejorados en su condición de trabajo, sin causa justa, previamente calificada por la autoridad competente”.*<sup>3</sup>

En nuestro derecho positivo encontramos que el artículo 30° del TUO LRCT define el fuero sindical en los términos siguientes:

*“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.*

*No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical”.*

En cuanto a la **concepción amplia de fuero sindical**, también la Doctrina considera variedad de definiciones, entre las cuales cabe resaltar las siguientes:

**RUPRECH** sostiene que:

*“La protección que se da a los trabajadores en función de la representación sindical que ostenta o por el hecho de ser afiliados a una organización profesional suele denominarse fuero sindical”.*<sup>4</sup>

**ERMIDA** nos dice que:

*“(…) es actualmente definido como el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical.”*<sup>5</sup>

<sup>3</sup> SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaac: Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena 2000, p. 44

<sup>4</sup> RUPRECH, Alfredo: Garantías de pleno y libre ejercicio de la libertad sindical, EN: Derecho Colectivo Laboral, Edición 1973, Editorial Depalma, p. 443.

<sup>5</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar: La Protección contra los Actos Antisindicales. 1ª. Reimpresión. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo – Uruguay 1995. p. 9.

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**CARRILLO** por su parte formula el comentario siguiente:

*“En igual sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado en más de medio centenar de casos sosteniendo que la protección debe alcanzar a todos los trabajadores y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de dirigentes sindicales, como se desprende, además, de la interpretación literal del Artículo 1° del convenio de la OIT N° 98 se ha dicho con razón si sólo se protegiera a los demás representantes de los trabajadores y se permitiera actos discriminatorios contra los afiliados y otros trabajadores que desempeñan acciones gremiales, el sistema de protección de la libertad sindical sería insuficiente y parcial, dado que para que se pueda practicar libre y efectivamente la actividad sindical, no sólo es necesario proteger a quienes dirigen y adoptan decisiones, sino que también es necesario cubrir a quienes las ejecutan (Ermida)”*.<sup>6</sup>

**h) Extinción del fuero sindical**

El TUO LRCT no contempla expresamente las formas de extinción del fuero sindical; sin embargo, de una interpretación integral del ordenamiento jurídico nacional podemos obtener las causas de extinción del fuero sindical, las que describiremos a continuación.

**h.1.) La disolución y liquidación del centro de trabajo y la quiebra**

Una empresa puede disolverse y liquidarse de acuerdo a su naturaleza jurídica por cualquiera de las causales que prevé la ley que le sea aplicable, o ser declarada en quiebra con la consiguiente cesación de actividades.

En estos supuestos no solo el centro de trabajo desaparece de la vida jurídica para todos sus efectos, sino también que los contratos de trabajo vigentes, incluidos los de trabajadores amparados por el fuero sindical, también se extinguen, y con ellos la protección de que gozaban.

El inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°

<sup>6</sup> CARRILLO CALLE, Martín: Fuero Sindical, EN Derecho Colectivo del Trabajo Materiales de Enseñanza, Segunda Edición, Lima, Edición Pontificia Universidad Católica del Perú, 1990, pp. 176-177.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

003-97-TR establece que constituye una causa objetiva de extinción de la relación de trabajo "La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra".

Por lo general, la disolución y liquidación de una empresa, cualquiera sea el motivo incluida la quiebra, no es un procedimiento automático, sino que atraviesa por determinadas etapas que en algunas oportunidades obligan a que el personal vaya siendo despedido poco a poco; en estos casos el cese de los trabajadores que gozan de fuero sindical debe ser el más remoto, salvo que por motivos inherentes al proceso de liquidación ello no fuera posible; por lo tanto, esta Sala Suprema considera que resultará antisindical el cese de un trabajador protegido, si con posterioridad a su despido, continuaran laborando otros trabajadores, aunque fuera en actividades residuales.

**h.2) El cese por caso fortuito y la fuerza mayor, así como los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos**

Los incisos a) y b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señalan como causas objetivas de la extinción de la relación de trabajo "el caso fortuito y la fuerza mayor", así como "los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos".

En el caso de ceses colectivos, el despido de los trabajadores que gozan de fuero sindical, constituye un despido propuesta, pues, está sujeto a una justificación específica para su aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo (artículo 62° del Decreto Supremo N° 001-96-TR).

La Autoridad Administrativa de Trabajo al dar su conformidad para el cese de un trabajador protegido por fuero sindical, extingue la protección que gozaba dicho trabajador.

**h.3) El despido por causa justa**

La protección que el fuero sindical otorga a ciertos trabajadores no constituye una garantía de inmunidad frente al despido, por lo que resulta perfectamente posible que

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

un trabajador amparado por fuero sindical pueda ser despedido si se presenta una causa justa para ello, y siempre que la misma sea debidamente demostrada.

En consecuencia, debe quedar claro que, de surgir una de las causas justas de despido del trabajador previstas en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sea relacionada con su capacidad o con su conducta, la extinción del contrato de trabajo es procedente, aún cuando el trabajador goce de fuero sindical.

La Corte Suprema de Justicia de la República al resolver con fecha treinta de mayo de dos mil la Casación N° 297-99 DEL SANTA, relativa al despido de un dirigente que gozaba de fuero sindical por falta grave ha sostenido lo siguiente:

*"(...) según fluye del propio artículo treinta del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventitres, la protección del fuero sindical, en la legislación laboral, no comprende aquellos actos considerados como falta grave, (...) razón por la cual la decisión de la empleadora de despedir al demandante por este hecho no ha afectado el derecho al fuero sindical".*

Sobre esta causal de despido de dirigentes sindicales, **ELIAS** comenta lo siguiente:

*"El dirigente sindical puede ser despedido por comisión de falta grave, pues, el fuero sindical no constituye una protección especial y privilegiada frente a la misma. Cuando el despido se ejecuta por falta grave, el empleador siguiendo las reglas establecidas de la carga de la prueba está obligado a probar los fundamentos del despido. En la práctica esta prueba resulta muy importante pues, algunos jueces consideran que por el solo hecho que un trabajador ocupe un cargo sindical, se debe considerar que su despido puede haberse originado en esta circunstancia".<sup>7</sup>*

Respecto del despido por causa justa de trabajadores protegidos por el fuero sindical, en la Quinta Edición (Revisada) de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT encontramos el pronunciamiento siguiente:

<sup>7</sup> ELIAS MANTERO, Fernando: Op.Cit. p. 100

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

"801. El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera sea la causa".<sup>8</sup>

En conclusión, esta Sala Suprema considera que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que han incurrido en una causa justa de despido, caso contrario deberán ser readmitidos en sus puestos de trabajo.

**Tercero:** En el caso concreto, entrando a resolver las causales por las que se ha declarado procedente el recurso, respecto a la causal denunciada en el **literal a)**, debemos decir que la aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva ha sido aplicado a un caso distinto para el que está prevista; es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica.

Asimismo, para fundamentar adecuadamente la denuncia por aplicación indebida de una norma de derecho material, la compañía recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió de aplicarse conforme lo prescribe el literal a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el presente caso, la recurrente alega que no resulta de aplicación el supuesto contenido en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto esta norma sólo es aplicable en caso el despido tenga por motivo la participación en actividades sindicales; precisando que el Colegiado Superior debió aplicar lo dispuesto por el artículo 37° de la norma señalada, así como el inciso 3) del artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. De los fundamentos expuestos, se advierte que esta causal cumple con el requisito previsto en el literal a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por la que la causal invocada deviene en **procedente**.

<sup>8</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta Edición Revisada, 2006, p.171.

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Cuarto:** En cuanto a la causal denunciada en el *literal b)*, la norma que se denuncia como aplicada indebidamente no ha formado parte del razonamiento jurídico de la Sentencia de Vista, por lo que no cumple con lo establecido en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, por esta razón, la causal casatoria denunciada deviene en **improcedente**.

**Quinto:** En lo referente a la causal denunciada en el *literal c)*, la inaplicación de una norma de derecho material, se presenta cuando el juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustantivas que ha debido aplicar y que de haberlo hecho, habría determinado que las decisiones adoptadas en la sentencia fuesen diferentes a las emitidas; el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es una norma que regula la carga probatoria del despido, por lo que tiene carácter procesal, a pesar de estar inserta en un cuerpo legal sustantivo, razón por la cual la causal casatoria deviene en **improcedente**.

**Sexto:** En cuanto a la causal denunciada en el *literal d)*, referido a la contradicción jurisprudencial con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República, es deber del impugnante adjuntar las resoluciones emitidas en casos objetivamente similares, denuncia que deberá estar referida a una de las causales que establece el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo; así como fundamentar cuál es la similitud existente entre los pronunciamiento invocados y en qué consiste la contradicción; del análisis del caso concreto, se aprecia que la recurrente no cumple con adjuntar las resoluciones a las que hace referencia, además de limitarse a cuestionar la valoración de pruebas efectuada por el Colegiado Superior, lo cual resta claridad al recurso; por lo tanto, este extremo deviene en **improcedente**.

**Sétimo:** Respecto a la causal denunciada en el *literal e)*, referida a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso y motivación de resoluciones judiciales, se advierte que la misma no está prevista en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la cual deviene en **improcedente**.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Octavo: Pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito**

**a) Antecedentes del caso:**

Se aprecia en el escrito de demanda, que corre en fojas veintisiete a treinta y cuatro, que el actor pretende la nulidad del despido del que fue objeto por parte de su empleador, al haber efectuado labor sindical, por lo que solicita su reposición, más el pago de remuneraciones devengadas e intereses legales, con costos y costas del proceso.

El accionante señala como fundamentos facticos de su demanda que ingresó a laborar para la demandada el cinco de agosto de mil novecientos ochenta y siete, desempeñando funciones de trabajador obrero, además señala que a la fecha de su cese se encontraba afiliado al sindicato existente en la empresa demandada habiendo desempeñado cargos directivos, los cuales cesaron en el mes de noviembre de dos mil nueve; asimismo, indica que fue despedido con fecha catorce de julio de dos mil diez, imputándole las faltas graves contenidas en los incisos 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, referida al incumplimiento de obligaciones laborales y por grave indisciplina en el desempeño de sus labores. La citada demanda fue admitida en la vía del proceso ordinario laboral, mediante resolución número uno de fecha doce de octubre de dos mil diez, que corre en fojas cuarenta.

**b) Sentencia de primera instancia:** La jueza del Segundo Juzgado Mixto de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, a través de la Sentencia expedida el cinco de setiembre de dos mil once, que corre en fojas ciento cuarenta, declaró fundada la demanda y nulo el despido, al determinarse que el cese del demandante se debió a las actividades sindicales que realizó, lo cual se encuentra contemplado como causal de nulidad en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte el Colegiado Superior de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, mediante

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

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

resolución de fecha veintisiete de octubre del dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés, confirmó la Sentencia apelada declarando nulo el despido por las actividades sindicales que desempeñó el demandante.

**Noveno: Medios probatorios de la nulidad de despido**

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, que otorga tutela restitutoria al trabajador, origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de medir tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

**Décimo:** El artículo 41° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, señala respecto a los indicios que: *“Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las **circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes**”.* Norma que necesariamente debe ser concordada con la jurisprudencia que sobre el particular existe; así, conforme a lo expresado en la Casación N° 324-2003-Lima, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el tres de noviembre de dos mil cuatro, se puntualizó las condiciones que deben concurrir para la configuración del despido nulo por la participación en actividades sindicales, señalando que deben presentarse los siguientes elementos: 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 actividad sindical y el despido.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**Décimo Primero:** El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”.*

**Décimo Segundo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

Teniendo en cuenta las discrepancias existentes en la Doctrina y que el Derecho del Trabajo persigue la protección de los derechos de los trabajadores, más aún, considerando que la libertad sindical constituye uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en su Declaración de junio de mil novecientos noventa y ocho; esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del fuero sindical la concepción de fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical.

**Décimo Tercero: Solución al caso concreto**

De la copia de las constancias de inscripción y comunicados remitidos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que corren en fojas once a diecisiete, se acredita que el demandante ejerció labor de dirigente sindical entre los meses de mayo de dos mil seis a noviembre de dos mil nueve, habiendo desempeñado las funciones de Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Defensa contando siempre con el fuero sindical; siendo despedido el catorce de julio de dos mil diez; es decir, ocho meses después de haber cesado en su cargo directivo. No obstante, a pesar de que ya no desempeñaba cargo sindical alguno, se concluye que el cese del actor se debió a las actividades sindicales que desempeñó en el pasado, debido a que le atribuyeron una falta grave manifiestamente infundada, lo que lleva a este Supremo Colegiado a considerar que se ha configurado la causal de nulidad de despido a la que hace referencia el inciso a) del artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinándose la aplicación correcta de esta norma para los efectos de amparar la demanda, por lo que la causal alegada deviene en **infundada**.

**Décimo Cuarto: Doctrina Jurisprudencial**

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la presente ejecutoria suprema es de obligatorio cumplimiento por las magistrados de todas la instancias por contener principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial de los alcances del Fuero Sindical, cuando el despido de un dirigente se produzca transcurrido el plazo de los tres (03) meses previsto en el artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, siendo nulo de pleno derecho todo despido que contravenga este criterio.

**FALLO:**

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria:

**HA RESUELTO:**

- 1. DECLARAR INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**, mediante escrito de fecha doce de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cincuenta; en consecuencia:
- 2. NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos quince a cuatrocientos veintitrés.
- 3. DISPUSIERON** que el criterio establecido pro esta Suprema Sala respecto del Fuero Sindical constituye Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por los magistrados de todas las instancias de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

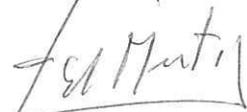
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

4. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley.
5. **NOTIFÍQUESE** al demandante, **Luis Mariano Arone Félix**, y a la parte demandada, **Compañía Minera Agregados Calcáreos S.A.**

S.S.

ARÉVALO VELA 

MONTES MINAYA 

CHAVES ZAPATER 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

PPC/HTP

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

**SUMILLA:** Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

Lima, veintiuno de abril de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número seis mil cuatrocientos treinta y uno, guion dos mil catorce, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sudamericana de Fibras S.A.**, mediante escrito de fecha dos de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintiuno de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dos, que declaró infundada la demanda, la reformó y la declaró fundada; en el proceso seguido por **Jack Joe Valentín Minaya**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha treinta y uno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas setenta y uno del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa de las siguientes normas jurídicas: a) inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y b) interpretación errónea de los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SEÑORA  
SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

**CONSIDERANDO:**

**Primero.- Vía judicial**

El actor interpuso la demanda de fecha cuatro de setiembre de dos mil trece que corre en fojas ochenta y uno, solicitando que se declare nulo su despido, en consecuencia, se le reponga en el puesto habitual de trabajo, y se le abone las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición efectiva, incluyendo el pago de intereses legales.

**Segundo.-** Con la sentencia de fecha veintiuno de enero de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dos, el Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao declaró infundada la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres, la Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior revocó la sentencia apelada, y reformándola la declaró fundada, por considerar que está acreditado que el demandante no incurrió en las faltas graves que le imputa la demandada, y que existen indicios suficientes que hacen presumir que el despido se debió a su participación en actividades sindicales y por presentar o participar en procesos contra la demandada; por lo tanto concluye que el despido es nulo y ordena su reposición.

**Tercero.- La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en 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 comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea,

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quarto.- Infracciones de orden procesal**

Corresponde analizar primero la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues, de ser amparada carecerá de objeto el pronunciamiento de la Sala Casatoria respecto a la otra causal invocada.

El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establece lo siguiente:

*"(...) 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 (...)"*

**Quinto.- Infracción del debido proceso**

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- 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;

ANAMARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. Sala de Derecho  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar, que en el *caso sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

**Sexto.-** Analizada la sentencia impugnada se advierte que la Sala de mérito ha cumplido con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27524, publicada el 06 de octubre de 2001, pues, al resolver el presente proceso no se ha vulnerado la garantía constitucional de la observancia del debido proceso; no advirtiéndose por tanto infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la que esta causal deviene en **infundada**.

**Sétimo.- Infracción de orden sustantivo**

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a la causal de orden sustantivo siguiente: interpretación errónea de los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Octavo.-** Respecto a la causal referida a la *interpretación errónea de los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR*, debemos señalar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

**SÁNCHEZ PALACIOS<sup>1</sup>**, comentando una causal similar existente en el texto original del Código Procesal Civil nos dice al respecto:

*“Es el error sobre el sentido o significado de una norma jurídica. Se verifica en todos aquellos casos en que el Juez, aún reconociendo la existencia y la validez de la norma pertinente al caso, yerra interpretándola”.*

Cabe anotar, que dicha norma legal dispone lo siguiente:

*“(…) Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(…)*

*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;*

*(…)”.*

**Noveno.- Medios probatorios de la nulidad de despido**

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

**Décimo.-** El inciso 23.5) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala respecto a los indicios que: *“(…) En aquellos casos*

<sup>1</sup> SANCHEZ PALACIOS PAIVA, Manuel: **El Recurso de Casación Civil**, Segunda Edición 2002, pp.71-72.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

*en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

*Los indicios pueden ser, entre otros, **las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes**” (el sombreado es nuestro).*

**Décimo Primero.- En cuanto al despido por móvil antisindical**

Cabe destacar, que esta Sala Suprema en la Casación N° 12816-2015-Lima de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido como doctrina jurisprudencial que la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la siguiente:

*Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.*

**Décimo Segundo.- En cuanto al despido por ejercicio del derecho a la Tutela Jurisdiccional**

Conforme a la doctrina, el Derecho Laboral reconoce a los trabajadores el derecho a recurrir ante las autoridades competentes, sean estas administrativas

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

o judiciales, para reclamar respecto del incumplimiento de los beneficios que por ley, convenio colectivo o contrato le correspondan; y es por esta razón que toda conducta patronal orientada a impedir esta clase de reclamos, resulta represiva y contraria al orden público, en consecuencia viciada de nulidad.

**BLANCAS**<sup>2</sup> sobre este tema sostiene lo siguiente:“(…) aunque el LPCL no lo diga expresamente, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir referirse a incumplimientos o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador derivados de la relación de trabajo o de sus derechos fundamentales. En tal sentido, la queja o reclamo del trabajador, podría ser aquella tramitada bajo cualquier clase de procedimiento, no siendo válida, por su sentido restrictivo y contrario a la finalidad de la norma, una interpretación que pretendiera reducir dichos reclamos a la vía procesal laboral, excluyendo la defensa de sus derechos que el trabajador pudiera intentar en otra vía”.

De los argumentos antes expuestos, podemos concluir que la interpretación correcta del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser amplia, extendiéndose la protección del despido nulo a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga relación con sus derechos de carácter laboral.

**Décimo Tercero.- Solución al caso concreto**

Tal como se aprecia de autos, el demandante laboró para la empresa impugnante desde el treinta y uno de agosto de dos mil ocho hasta el diecinueve de agosto de dos mil trece, lo que esta acreditado con el Acta de Audiencia Única que corre en fojas ciento setenta y seis.

Cabe anotar, que el actor esta sindicalizado desde setiembre del año dos mil ocho lo que se corrobora con el Acta de Audiencia Única que corre en fojas ciento setenta y ocho; que participó en actividades sindicales y que

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*, Segunda Edición, ARA Editores, 2006, p.315-316.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

conformó un comité de lucha a fin de participar en el pliego de reclamos para el periodo dos mil doce a dos mil trece, tal como consta del video N° 2175 (1 hora 8 minutos) y demás medios probatorios que corren en autos.

Asimismo, se aprecia en el *caso sub examine*, que el actor ha iniciado procesos directamente contra su empleador: Expediente N° 473-2013 de fecha 28 de febrero de 2013, Expediente N° 404-2013 de fecha 14 de mayo de 2013, y Expediente N° 234-2013; cabe destacar que entre la fecha de la Carta de preaviso de despido del diez de agosto de dos mil trece y los procesos en trámite ya citados, hay una diferencia de dos a tres meses.

Que, del análisis hecho por la Sala Superior se determina que las faltas graves imputadas por la demandada, las mismas que constituyeron sustento para validar el despido del actor, tal como consta de la Carta Notarial de preaviso de despido que corre en fojas siete y de la Carta de despido que corre en fojas nueve, no existen, pues, no fueron debidamente acreditadas; por lo tanto esta Sala Suprema en concordancia con lo expuesto en los considerandos precedentes llega a la conclusión que el despido del actor se debió a la participación en actividades sindicales y por haber promovido procesos judiciales contra su empleador; razón por la que esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto la parte demandada, **Sudamericana de Fibras S. A.**, mediante escrito de fecha dos de junio de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cincuenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. Sala de DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6431-2014**

**CALLAO**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ABREVIADO NLPT**

en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por **Jack Joe Valentín Minaya**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**ARIAS LAZARTE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

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

L. Ch.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT

**SUMILLA:** El derecho Internacional de los derechos humanos en general y las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en particular, reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental de la persona; y es que la libertad de asociación de trabajadores y empleadores constituyen una herramienta esencial para garantizar la protección de otros numerosos derechos protegidos por las normas internacionales de trabajo, de ahí que los tribunales aparezcan como garantes de esta libertad.

Lima, seis de enero de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número diez mil novecientos ochenta y cuatro, guion dos mil catorce, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y, luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Andina Plast S.R.L.**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y ocho a cuatrocientos setenta y ocho, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha once de diciembre de dos mil doce, en fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y tres, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, don **Miguel Mezarina Fernández**, sobre reposición y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por Resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y uno a ochenta y seis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de **infracción normativa de los incisos a), b) y d) del artículo 29° del**

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT

*Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Por escrito de demanda que corre en fojas ciento cuatro a ciento doce, y subsanado en fojas ciento veintiuno, el demandante solicita se declare la nulidad del despido por las causales previstas en los incisos a), b) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR referidos a la violación de la libertad sindical, participación en actividades sindicales, ser representante de los trabajadores al ostentar el cargo de Secretario General y por discriminación por razón de opinión al ser trabajador sindicalista; y en consecuencia, se deje sin efecto el despido sufrido el dieciocho de setiembre de dos mil doce; y consecuentemente, se le reponga en el puesto de ayudante de despacho producto terminado, así como el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir, más los intereses legales con costas y costos del proceso.

**Segundo:** Mediante sentencia de fecha once de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y tres, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, declaró infundada la demanda, bajo el argumento que en el caso en concreto, no se encuentra desvirtuada la falta grave en la que incurrió el actor, por lo que el despido efectuado deviene en justificado, toda vez que se encuentra acreditado que éste tuvo la intención de desacreditar a su empleador ante su cliente, afectándose la buena fe laboral y el respeto que debe existir dentro de una organización empresarial.

La Primera Sala Civil de la mencionada Corte Superior revocó la sentencia apelada y reformándola declararon fundada la demanda, tras considerar: i) que se encuentra acreditado que el actor tenía la calidad de dirigente sindical, hecho que fue puesto en conocimiento de la demandada el nueve de agosto de dos mil doce; ii) el contenido de la carta remitida a INDECO no puede ser

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT

considerada como falta grave, pues, se utiliza palabras que por si solas no son de tal magnitud para que desde una perspectiva razonada, racional y proporcional se origine el despido del accionante, iii) no existe coherencia entre la medida del despido con la supuesta afectación de palabras que contiene la carta, por lo que la sanción resulta irracional, iv) no se encuentra acreditado el elemento subjetivo o animus injuriandi, pues, no se evidencia que el actor haya desacreditado a su empleadora, sino que era un mecanismo de exigencia de derechos laborales.

**Tercero: Infracción normativa**

Corresponde analizar si el Colegiado Superior, al emitir Sentencia, ha incurrido en la siguiente infracción normativa:

**Artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: "Es nulo el despido que tenga por motivo:**

- 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;
  - d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- (...)"

**Cuarto:** La recurrente sostiene que existe la infracción normativa denunciada puesto que no existe prueba que demuestre que actuó en represalia frente a la conformación del sindicato de Trabajadores, afiliación a un sindicato, representante del sindicato o discriminación por opinión.

**Quinto:** Considerando que el demandante sostiene haber sido despedido por su actuación como Secretario General del Sindicato en defensa de los derechos de los trabajadores afiliados y que la empresa demandada sustenta el despido del demandante en la carta que éste enviara a otra empresa en su calidad de representante del sindicato de trabajadores, se hace necesario tomar en consideración las normas nacionales e internacionales sobre la Libertad Sindical.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

**Sexto:** El derecho Internacional de los derechos humanos en general y las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en particular, reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental de la persona; y es que la libertad de asociación de trabajadores y empleadores constituyen una herramienta esencial para garantizar la protección de otros numerosos derechos protegidos por las normas internacionales de trabajo, de ahí que los tribunales aparezcan como garantes de esta libertad.

El principio de la Libertad Sindical goza de reconocimiento universal, el párrafo 4 del artículo 23° de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos reconoce el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos y en el marco de instrumentos vinculantes de la Organización de las Naciones Unidas, este derecho ha sido reconocido en el artículo 22° del Pacto Interamericano de Derechos Civiles y Políticos, y en el artículo 8° del Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Sétimo:** Por otro lado, la protección de la libertad sindical se encuentra garantizada fundamentalmente por los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) números 87 y 98, buscando el primero proteger la autonomía e independencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo tiende básicamente a proteger estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores sean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical.

**Octavo:** En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la libertad sindical tiene reconocimiento a nivel legal y constitucional. El artículo 28° de la Constitución establece que: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:1. Garantiza la libertad sindical (...)”*.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

Por su parte los artículos 3°, 4°, 30° y 31° del Texto Único de las Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR establecen la afiliación libre y voluntaria al sindicato, la proscripción de restringir o menoscabar en cualquier forma el derecho de sindicación de los trabajadores, protegiendo la libertad sindical contra aquellos que traten de vulnerarla, garantizando a los trabajadores por el fuero sindical a no ser despedido ni trasladados sin justa causa, alcanzándoles también esta protección a los miembros de los sindicatos en formación y a los miembros de la junta directiva de los sindicatos.

**Noveno:** La figura de la Nulidad de Despido recogida en nuestra legislación por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 29°, cuyo sustento directo está previsto por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, según el cual (párrafo tercero) *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*; y el artículo 28° donde se establece que *“El Estado reconoce los derechos de sindicalización (...)”*, no hace sino brindar protección para el ejercicio del derecho de la libertad sindical reconocido universalmente.

**Décimo:** En relación a la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical, es un elemento esencial del derecho a la sindicalización porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio N° 87. El Convenio 98 delimita el alcance de esta protección la misma que deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Estudio General de las Memorias sobre el Convenio 87 y Convenio 98 – Informe de la Comisión de Expertos en aplicación del Convenio y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo 81a reunión – 1994 párr 202 y 203.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

**Décimo Primero:** El Tribunal Constitucional ha precisado que cuando se alega un despido que encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de prueba que su decisión obedeció a causa reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer esa carga probatoria al empleador, el demandante debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se originó a consecuencia o por su participación en actividades sindicales<sup>2</sup>.

Si bien conforme la distribución carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela tiene en cuenta su probanza; si bien conforme la distribución de cargas probatorias del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde al trabajador acreditar "*El motivo de nulidad invocado*" (inciso b) del artículo 23.3), la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga, mediante el empleo de formulas de aligeración, como el principio de facilitación probatorio y la prueba incidiría, cuyo empleo en el proceso laboral autoriza el artículo 23.5 de la citada Ley Procesal del Trabajo.

**Décimo Segundo:** En el caso en concreto, esta Sala Suprema advierte que el demandante ha proporcionado una serie de indicios sobre el despido que alega ha sido producto de la conformación del sindicato de trabajadores, de su calidad de dirigente sindical (Secretario General) y de las actividades realizadas en dicha condición en defensa de los derechos de sus afiliados. En efecto, está acreditado en autos que: **a)** el diecinueve de junio de dos mil doce se constituyó el sindicato de trabajadores de la empresa demandada, aprobando su Estatuto (fojas nueve a veintiocho) comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y conocido por la demandada (fojas treinta a treinta y cuatro); **b)** el demandante ostentaba el cargo de Secretario de defensa cuando se constituyó el sindicato, el mismo que quedó inscrito en la Sub – Dirección de Registro Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (fojas treinta y dos); **c)** el trece de julio de dos mil doce el sindicato comunica a la empresa de una nueva nómina de la Junta Directiva donde el demandante ostenta el cargo de Secretario General (fojas treinta y tres a treinta

<sup>2</sup> STC 03884 – 2010PA/TC

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

y cuatro y fojas cuarenta y uno); **d)** el demandante formaba parte de la Comisión Negociadora del pliego de reclamos 2012 – 2013 (fojas setenta y siete a ochenta y seis), **e)** cuando se despide al demandante con fecha diez de setiembre de dos mil doce éste tenía la condición de Secretario General del Sindicato.

**Décimo Tercero:** Resulta evidente conforme a los acreditado en autos la manifiesta proximidad temporal entre la constitución del sindicato de trabajadores, la presentación del Pliego de Reclamos, la designación del demandante como miembro de la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos, su posterior designación como Secretario General del Sindicato y la actividad sindical desplegada en defensa de un dirigente sindical despedido, el cambio de lugar de trabajo de otros dirigentes sindicales y diversos actos considerados por el sindicato como hostilizatorios.

**Décimo Cuarto:** Proporcionado por el demandante y acreditados en autos los indicios de su alegado despido por represalia a su labor de dirigente sindical, corresponde ahora analizar si la demandada ha probado que su decisión de despedirlo obedeció a una causa justa de despido previsto en la ley.

**Décimo Quinto:** En relación a la falta grave, la recurrente imputa al demandante haber incurrido en injuria y faltamiento de palabra en agravio de su empleador previsto en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El supuesto de hecho que da sustento a la acusada falta grave lo constituye la Carta Notarial que dirigió el demandante en su calidad de Secretario General del Sindicato a uno de los principales clientes de la demandada: la empresa INDECO, sosteniendo que en su texto se le desprestigia, lo afecta moral y económicamente al contener una serie de infames declaraciones sobre hechos falsos, usando la injuria, con la intención de doblegar a la empresa en búsqueda de algún tipo de beneficio; refiere que las cartas del veintiséis de junio de dos mil doce y dieciséis de julio de dos mil doce cursadas por el demandante también contienen hechos falsos y constituyen una amenaza directa a la recurrente para desprestigiarlo frente sus clientes (fojas cuarenta y tres)

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

**Décimo Sexto:** Analizada la Carta Notarial que el demandante dirigió en su calidad de Secretario General del Sindicato a la empresa INDECO – uno de los clientes de la demandada – las frases más relevantes son las siguientes: “Que luego soportar” de parte de la empresa demandada se constituyó el sindicato y que “... de forma prepotente y abusiva (...) a decidido despedir al secretario General del sindicato”. El resto del texto refiere los siguientes hechos: i) que el sindicato fue reconocido por la Autoridad Administrativa de Trabajo el veintidós de junio de dos mil doce, ii) que la demandada despidió al Secretario General del Sindicato señor Pasió Quezada Almazán; iii) cuatro trabajadores: Miguel Mezarina Fernández, Luis Miguel Barrantes Monteza, José David Barrantes Monteza y Eloy Javier Arnao Lugo, principales dirigentes sindicales, fueron sacados de sus puestos de trabajo para realizar actividades distintas e incluso traslados a otra planta; iv) que NEXANS (INDECO) suscribió el Pacto Mundial que significa apoyar y poner en práctica los principales fundamentos de los Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción; v) piden que por su intermedio se convoque a la empleadora Andina Plast S.R.L. para que cumpla con el Pacto Mundial aludida.

**Décimo Séptimo:** Uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales es el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma; el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de información, opiniones e ideas.<sup>3</sup>

El inciso 4) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú señala las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento. Para el Tribunal Constitucional de esta norma emergen derechos fundamentales en juego: a la expresión y a la información, constituyendo el derecho a la opinión el bien jurídico tutelado de la expresión, Refiere este alto Tribunal que el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (insultos y excesos verbales) innecesarios o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> CIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenio y Recomendaciones 81° Reunión 1994, Informe III párr 38.

<sup>4</sup> Exp. 10034 – 2005 –PA/TC f. 16 y 18

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

**Décimo Octavo:** Este Supremo Tribunal considera que una conducta deberá considerarse como faltamiento causal de despido toda aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita; así como las expresiones, sonidos, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

En conclusión queda claramente establecido que el ejercicio de la libertad de expresión por los dirigentes sindicales de ninguna manera puede efectivizarse afectando el honor o reputación de su empleador u otros trabajadores.

**Décimo Noveno:** En el caso de autos, lo vertido en la comunicación notarial no reviste suficiente contenido injurioso, como tampoco constituye una conducta agravante de tal gravedad que no admita la prosecución del contrato de trabajo; el demandante actuó en su calidad de Secretario General del Sindicato ejerciendo su derecho a expresar su opinión acerca de lo que entiende constituye una vulneración por parte de su empleador de los derechos laborales de dirigentes sindicales y de los afiliados al sindicato.

Es más, los hechos denunciados por el demandante en la Carta Notarial dirigida a la empresa INDECO, no son falsos como alega la recurrente en la carta de despido; antes bien queda acreditado en autos que con antelación al envío de la carta aludida, el Sindicato envió una comunicación a la demandada el dieciséis de julio de dos mil doce (recepción el diecisiete de ese mes y año) dando a conocer en los mismos términos: lo sucedido con los cuatro trabajadores (cambio de puesto de trabajo), el despido de su Secretario General y la presión ejercida por la empresa para que los trabajadores renuncien al sindicato, exigiendo la reincorporación a sus puestos habituales de sus dirigentes sindicales. A mayor abundamiento, en las visitas de inspección llevadas a cabo por la Autoridad Administrativa de Trabajo el veintiocho de junio de dos mil doce el Secretario de Actas y Archivo del Sindicato había denunciado la hostilización hacia sus dirigentes sindicales (citando a los cuatro trabajadores mencionados por el demandante en su carta), en la visita del tres de julio de dos mil doce el demandante expresó que lo habían cambiado

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

de lugar de trabajo y que no le permitían tomar su refrigerio en el comedor teniendo que hacerlo en la calle, expresando lo mismo los trabajadores mencionados en la carta que dirigiera el actor a la demandada y a la empresa INDECO (fojas noventa y dos); en las visitas realizadas por el mismo inspector se constató el traslado de lugar de trabajo de varios trabajadores luego del veintitrés de junio de dos mil doce, en que se constituyó el sindicato, que había un impedimento para acceder al comedor de a empresa, que se despidió al Secretario General del Sindicato (fojas noventa y dos a cien) y que varios trabajadores (17) habían renunciado al sindicato (fojas noventa y dos a cien y fojas trescientos treinta y ocho a trescientos cincuenta y ocho).

**Vigésimo:** En ese orden de ideas, en el presente caso, el demandante acredita - conforme lo indica acertadamente la Sala Superior - **la causal de nulidad de despido prevista en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sobre "La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales", la prevista en el inciso b), "Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad",** concordadas con lo previsto en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que regula *"El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación"* señalando en su artículo 31° quiénes están protegidos por el fuero sindical, entre los que indica *"(...) b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos (...)"*; **y la prevista en el inciso d)** sobre *"La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma"*, al haberse demostrado en primer término el desarrollo de las actividades sindicales para constituir el sindicato de trabajadores, la presentación del pliego de reclamos para iniciar la negociación colectiva, la denuncia de violación de derechos laborales de los trabajadores afiliados y dirigentes sindicales; y, en segundo término, con motivo de los mismos en "represalia" y con el fin de impedir estos "reclamos", la demanda despidió al demandante.

**Vigésimo Primero:** Por tales motivos, es que este Supremo Tribunal estima que no existe la infracción normativa de los incisos a), b) y d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; pues, la Sala Superior

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

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10984 - 2014  
LIMA NORTE  
Reposición y otro  
PROCESO ABREVIADO LABORAL NLPT**

toma en cuenta las condiciones fácticas e indiciarias señaladas anteladamente para amparar la nulidad de despido por dichas causales, al quedar demostrada la vulneración al derecho de libertad sindical. En consecuencia, la causal denunciada deviene en infundada

Por estas consideraciones,

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Andina Plast S.R.L.**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a cuatrocientos noventa y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y ocho a cuatrocientos setenta y ocho, que revocó la Sentencia apelada, que declaró infundada la demanda y reformándola declararon fundada; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, don Miguel Mezarina Fernández, sobre reposición y otro; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y, los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**



**YRIVARREN FALLAQUE**



**ARIAS LAZARTE**



**DE LA ROSA BEDRIÑANA**



**MALCA GUAYLUPO**

Lbmn.



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

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

**SUMILLA:** Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

Lima, ocho de abril de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número doce mil ochocientos dieciséis, guion dos mil quince, guion **LIMA**, 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, **Empresa América Móvil Perú S.A.C.**, mediante escrito de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha quince de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y siete, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos noventa y seis, que declaró fundada en parte la demanda, revocó el extremo que declara infundada la reposición por despido nulo, reformándola la declaró fundada, en consecuencia ordena la reposición del actor más el pago de remuneraciones devengadas con lo demás que contiene; en el proceso seguido por **David Huamaní Jaramillo**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

La empresa recurre invocando el inciso b) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y denuncia como causales de casación las siguientes: **a) contravención a la garantía de motivación de las resoluciones judiciales por la emisión de un pronunciamiento incongruente; b) contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por la falta de valoración de**

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

*medios de prueba presentados; c) contravención del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en la medida que exista una vulneración al debido proceso sustantivo; y d) interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

**Segundo:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**a) Antecedentes del caso:**

Se aprecia de la demanda que corre en fojas ciento doce, que el demandante solicita que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por servicios específicos suscritos desde el trece de setiembre de dos mil diez al trece de junio de dos mil doce, en consecuencia, se reconozca que son contratos de trabajo a plazo indeterminado; asimismo, pide que se declare nulo su despido, y se le reponga en su puesto habitual de trabajo, más el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios y beneficios laborales que le correspondan.

Como pretensión subordinada, pide que se declare su despido como incausado, en consecuencia, se le reponga en su puesto habitual de trabajo más el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta la fecha de su reposición, y el pago de la compensación por tiempo de servicios y beneficios laborales que le correspondan. Solicita también el pago de los intereses legales.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

**b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Vigésimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, expidió la Sentencia contenida en la resolución número trece de fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos noventa y seis, declarando fundada en parte la demanda, al considerar que está acreditado que el recurrente tenía una relación laboral de duración indeterminada, y que por tanto solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ocurrió en el presente caso, pues, se le despidió sin imputarle causa alguna, lo que constituye despido incausado.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior, revocó la Sentencia apelada, expresando como argumentos de su decisión que el despido del actor tuvo como real motivo su afiliación sindical, por lo que el despido es nulo conforme el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando su reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir.

**Tercero:** En cuanto a las causales denunciadas en los literales a), b) y c), se advierte que las mismas no están previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la que, dichas causales devienen en **improcedentes**.

**Cuarto:** Respecto a la causal referida a la *interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR*, debemos señalar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

**SÁNCHEZ PALACIOS<sup>1</sup>**, comentando una causal similar existente en el texto original del Código Procesal Civil nos dice al respecto:

*“Es el error sobre el sentido o significado de una norma jurídica. Se verifica en todos aquellos casos en que el Juez, aún reconociendo la existencia y la validez de la norma pertinente al caso, yerra interpretándola”.*

En el caso de autos, la empresa recurrente ha cumplido con señalar cuál considera que es la correcta interpretación de la norma citada; por lo que cumple con lo establecido en el inciso b) del artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la que esta causal deviene en **procedente**.

**Quinto:** Estando a lo expuesto precedentemente, corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal de **interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que textualmente establece lo siguiente:

*“(…) Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) *La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...).”*

**Sexto:** Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema del Derecho a la Libertad Sindical.

### 1) Definición de libertad sindical

Según el autor **ETALA**, la libertad sindical puede definirse como:

*“(…) el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el*

<sup>1</sup> SANCHEZ PALACIOS PAIVA, Manuel: **El Recurso de Casación Civil**, Segunda Edición 2002, pp.71-72.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

*desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo*<sup>2</sup>.

Por su parte el Tribunal Constitucional define la libertad sindical en los términos siguientes:

*"26. Se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical"*<sup>3</sup>.

## 2) La libertad sindical como derecho fundamental

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución N° 217, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.

Contiene la norma siguiente:

*"Artículo 23.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".*

**Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Organización de las Naciones Unidas mediante Resolución N.º 2200 A (XXI) el dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22128 el veintiocho de marzo de mil novecientos setenta y ocho.

Contiene las normas siguientes:

<sup>2</sup>ETALA, Carlos Alberto. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Astrea, Buenos Aires 2001. pp. 58-59.

<sup>3</sup> STC N.º 008-2005-PI/TC, fundamento 26.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

*Artículo 22.*

1. *Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*
2. *El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o el orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.*
3. *Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.*

**Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), el dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22129 el veintiocho de marzo de mil novecientos setenta y ocho.

Contiene la norma siguiente:

*Artículo 8*

1. *Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:*
  - a) *El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

b) *El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*

c) *El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

d) *El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*

2. *El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.*

3. *Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.*

**Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica**, suscrita en San José, Costa Rica, el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22231 el once de julio de mil novecientos setenta y ocho.

Contiene la norma siguiente:

*“Artículo 16. Libertad de Asociación*

1. *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*

2. *El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

3. *Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía”.*

**Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, suscrito en la ciudad de San Salvador el diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho, en el Décimo Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General, aprobado por Resolución Legislativa N° 26648, el diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro.**

Contiene las normas siguientes:

*“Artículo 8.- Derechos Sindicales*

*1. Los Estados partes garantizarán:*

*a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;*

*b. el derecho a la huelga.*

*2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.*

*3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”.*

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARÍA  
2da. Sala de Derecho  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

### 3) Contenido esencial

El destacado autor español OJEDA, a partir de un análisis que hace de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, concluye que el contenido esencial del derecho de libertad sindical se halla *“en la libertad de organización, en sus dos vertientes individual y colectiva, y con la capacidad de obrar general de las personas jurídicas”*.<sup>4</sup>

Por su parte el Tribunal Constitucional peruano al referirse al contenido esencial del derecho de libertad sindical, nos dice lo siguiente:

*“8. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez implica la protección del trabajador afiliado o sindicato a no ser objeto de actos que perjudiquen su derechos y tuvieran como motivación real condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.*

*Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su vis expansiva a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones”*<sup>5</sup>.

Asimismo, el máximo intérprete de la Constitución no solo considera como parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical, el orgánico y el

<sup>4</sup>OJEDA AVILÉS, Antonio. **Delimitaciones, contenido y restricciones de la libertad sindical**. EN: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid, 1986, Editora Tecnos, 1986, p. 33.

<sup>5</sup> Sentencia recaída en el Expediente N.º 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio de 2002, fundamento 8.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

funcional, sino que lo extiende a la legitimidad sindical para accionar en defensa de los trabajadores, al respecto sostiene:

*"5. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y a la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical"<sup>6</sup>.*

Se puede concluir que el contenido esencial del derecho de libertad sindical comprende diversas formas; sin embargo, los aspectos orgánico y funcional, constituyen el contenido mínimo de dicho derecho.

Dicha afirmación encuentra respaldo en lo establecido por el Tribunal Constitucional al referirse al contenido del derecho constitucional de la libertad sindical, en los términos siguientes:

*"4. Como se observa, el contenido del derecho constitucional de libertad sindical puede materializarse o proyectarse de múltiples formas en razón de su naturaleza lo que dependerá de la manifestación concreta del mismo en determinado contexto espacial y temporal, solo a partir de tal situación el contenido esencial del derecho podrá ser definido siempre teniendo como pilares el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indisponible*

<sup>6</sup>Sentencia recaída en el Expediente N.º 1469-2002-AA/TC, del 23 de julio de 2004, fundamento 5.

en el derecho en cuestión. Al respecto, debe tenerse en cuenta que de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia, por lo que aquellos constituyen el parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Carta Fundamental<sup>7</sup>.

#### 4) La libertad sindical en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La libertad sindical ha sido reconocida por la 86° Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), celebrada en Ginebra en junio de mil novecientos noventa y ocho, como uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

De acuerdo con este reconocimiento los Estados miembros de la OIT, tienen el deber de respetar, promover y tutelar la libertad sindical, así como los convenios OIT que la desarrollan.

La libertad sindical se encuentra consagrada en los Convenios y Recomendaciones de la OIT que a continuación se señalan:

- **Convenio N.º 87**, Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N.º 13281 el quince de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve;
- **Convenio N.º 98**, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949), aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N.º 14712 el dieciocho de noviembre de mil novecientos sesenta y tres;
- **Convenio N.º 151**, Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, ratificado por la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979.

<sup>7</sup> Sentencia recaída en el Expediente N.º 3039-2003-AA/TC, del 29 de enero de 2004, fundamento 4.

- **Convenio N.º 135**, sobre representantes de los trabajadores (1971), no ratificado por el Perú.
- **Convenio N.º 154**, sobre la negociación colectiva (1981), no ratificado por el Perú.

Las Recomendaciones de la OIT más importantes en materia de Libertad Sindical son:

- **Recomendación N.º 91**, sobre contratos colectivos, 1951.
- **Recomendación N.º 143**, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- **Recomendación N.º 159**, sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978.

#### 5) Dimensiones de la libertad sindical

La libertad sindical presenta dos ámbitos: la dimensión individual y la dimensión colectiva.

La dimensión individual puede ser positiva o negativa. En el aspecto positivo está referida al derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio alguno por ello, mientras que la vertiente negativa se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección por parte del trabajador de no afiliarse a una organización sindical, así como su derecho a desafiliarse de la misma sin que esto condicione su permanencia en el empleo ni represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral.

En cuanto a la libertad sindical en su aspecto colectivo es el conjunto de derechos destinados a proteger a las organizaciones sindicales en el ámbito de su constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía y protegiendo a las mismas de la intervención sea del Estado o del empleador.

**ETALA** al respecto nos dice que: "(...) libertad sindical en el sentido colectivo es el complejo de los derechos (en sentido estricto), potestades,

*privilegios e inmunidades que protegen a las asociaciones sindicales de trabajadores en su constitución y funcionamiento*<sup>8</sup>.

**Sétimo: Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional**

La Constitución Política de 1993, en su inciso 1) artículo 28°, establece que el Estado:

*"1. Garantiza la libertad sindical."*

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, tanto en el plano sustantivo como procesal.

En el ámbito sustantivo encontramos que el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece lo siguiente:

*"Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)."*

En el ámbito adjetivo, existe la posibilidad de recurrir en la vía del proceso ordinario laboral, regulado por la Ley N° 29497, para impugnar el despido solicitando su nulidad y la readmisión en el empleo del trabajador afectado por una conducta antisindical.

En el caso concreto el trámite del proceso se ha realizado bajo los alcances de la Ley N° 26636, que es la norma aplicable por razón de temporalidad.

**Octavo: Medios probatorios de la nulidad de despido**

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

<sup>8</sup>ETALA, Carlos Alberto: Op. Cit. p. 80.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

*“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.*

**Noveno:** El artículo 41° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, señala respecto a los indicios que: *“Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”* (el sombreado es nuestro).

**Décimo: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.**

Considerando, que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú consagra la adecuada protección de los trabajadores frente al despido, además que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical los trabajadores deben encontrarse adecuadamente protegidos no solo por los tratados y por las leyes, sino que los operadores de dichos instrumentos jurídicos deben establecer criterios jurisprudenciales claros para su aplicación por todas las instancias del Poder Judicial, por tal motivo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la siguiente:

*Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión*

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO**

*obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.*

**Décimo Primero: Solución al caso concreto**

Como se aprecia de autos el demandante laboró para la empresa impugnante desde el trece de setiembre de dos mil diez hasta el doce de junio de dos mil doce, tal como consta del certificado de trabajo que corre en fojas ciento cuarenta y siete y de la denuncia policial que corre en fojas cincuenta y uno.

En fojas dos corre la solicitud de afiliación presentada por el actor al sindicato con fecha dos de marzo de dos mil doce; a fojas tres corre Carta N° 2012-12-EC de fecha trece de marzo de dos mil doce dirigida a la empresa demandada comunicándole la afiliación del demandante; en fojas seis corre Acta de Infracción N° 2106-2011 emitido por la Dirección de Inspección de Trabajo de fecha cuatro de agosto de dos mil once, donde consta que se impuso una multa a la demandada equivalente a sesenta y cuatro mil ciento cincuenta y dos y 00/100 nuevos soles (S/.64,152.00) por falta muy grave al haberse determinado que los contratos que suscribió con determinados empleados, entre los que se encuentra el actor, se desnaturalizaron; a fojas veintisiete corre Resolución Sub Directoral N° 641-2011-MTPE/1/20.44 de fecha dos de noviembre de dos mil once, que declaró improcedente la nulidad planteada por la demandada y confirmó la multa antes indicada; y a fojas cuarenta y cuatro corre el Acta de verificación del despido arbitrario de fecha diecinueve de junio de dos mil doce con el que se verifica el despido arbitrario del actor.

Que, del análisis hecho por la Sala Superior se determina que el trabajador se había afiliado al sindicato existente en su empresa y que su contrato de trabajo terminó por un supuesto vencimiento de plazo, sin embargo el mismo ya se encontraba desnaturalizado, por lo que esta Sala Suprema en concordancia con el criterio previsto en el Décimo Considerando de esta

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

sentencia llega a la conclusión que el despido se debió a la afiliación sindical del actor, que ocurrió tres meses antes de su despido; por lo expuesto la causal denunciada deviene en **infundada**.

**Décimo Segundo: Doctrina jurisprudencial**

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el Décimo Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que esta referido a la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

- 1- Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Empresa América Móvil Perú S.A.C.**, mediante escrito de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro.
- 2- En consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha quince de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y siete.
- 3- **DECLARAR** que el criterio establecido en el Décimo Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que esta referido a la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 12816-2015

LIMA

Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO

4- ORDENAR la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página Web del Poder Judicial.

5- NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, David Huamani Jaramillo y a la parte demandada, Empresa América Móvil Perú S.A.C.; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

L.Ch.

  
ANAMARIA NAPPARI SALDIVAR  
SECRETARÍA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015  
LORETO  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**SUMILLA.**- *Los actos de violencia aun cuando ocurran dentro del ejercicio del derecho a huelga no se justifican, por lo que la conducta de los trabajadores que incurran en los mismos, podrá ser considerada como falta grave.*

**Lima, veintiséis de abril de dos mil diecisiete**

**VISTA;** la causa número quince mil seiscientos cincuenta y nueve, guion dos mil quince, guion **LORETO**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez y De La Rosa Bedriñana y con el **voto en discordia** del señor juez supremo **Arias Lazarte**, con la adhesión del señor juez supremo Chaves Zapater y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos setenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y seis, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, que declaró **infundada** la demanda; y **reformándola** declararon **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Carlos Ruiz Badureles**, sobre nulidad de despido.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:**

El recurrente denuncia como causales de su recurso, las siguientes:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

- I) Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*
- II) Inaplicación de los artículos 47° y 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- III) Inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.*
- IV) Infracción normativa de las normas que garantizan el derecho al debido proceso.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

**Segundo:** Sobre las causales invocadas en el *ítem ii)*, se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustantivas que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión adoptada en la sentencia fuese diferente a la acogida.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cuál es la norma inaplicada y porque debió aplicarse, requisitos que no cumple el recurrente, toda vez que de la fundamentación expuesta, no se advierte análisis del porqué las normas invocadas debieron ser aplicadas al caso concreto y cómo ello modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, devienen en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Tercero:** En lo referente a lo denunciado en el *ítem iv*), es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las cuales se encuentran referidas a normas de carácter material. En el caso concreto, se advierte que la infracción normativa no está prevista en la norma invocada; tanto más, si se denuncia una causal procesal; en ese sentido, la causal invocada deviene en **improcedente**.

**Cuarto:** En cuanto a la causal denunciada en el *ítem i*), debe tenerse en cuenta que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde.

En el caso concreto, se aprecia que la parte recurrente ha cumplido con señalar cuál es la interpretación que considera correcta respecto al literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cumpliendo así la exigencia prevista en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo dicha causal en **procedente**.

**Quinto:** Respecto a la causal invocada en el *ítem iii*), se aprecia que la recurrente cumple con la exigencia prevista en el literal c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.

**Sexto:** Mediante escrito de demanda, que corre en fojas veintiocho a treinta y ocho, el actor señala que con fecha veinticuatro de abril de dos mil ocho se llevó a cabo la reunión de trato directo entre los representantes de la demandada y el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Sindicato al que pertenece; sin embargo, debido a que no se llegó a ningún acuerdo, se dio por terminada la etapa de trato directo. Luego, con fecha dos de junio de dos mil ocho, las partes fueron citadas a una reunión de conciliación en la cual tampoco se llegó a acuerdo alguno, razón por la cual procedieron a convocar a huelga indefinida, dicha decisión fue comunicada a la empresa emplazada y a la Dirección Regional de Trabajo. Sin embargo, con fecha diez de setiembre de dos mil ocho, la empresa demandada le envía al actor una carta de preaviso de despido imputándole supuestos actos de violencia en la medida de huelga, concretándose dicho despido el diecisiete de setiembre de dos mil ocho, el cual el trabajador considera fraudulento, por lo que solicita su reposición vía la acción de nulidad de despido.

**Sétimo:** Mediante Sentencia de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, el Juez de la causa precisa que las afirmaciones realizadas por el demandante no están sustentadas en prueba alguna, no obstante ello, la demandada prueba que hubo actos de violencia el día veintiséis de agosto de dos mil ocho, mediante la copia certificada del Parte S/N-08-DINOES-PNP-BCT-ANDOAS, así como en las actas fiscales y las actas de actuaciones inspectivas y acta de reunión en el equipo de Petrex, documentos mediante los cuales se evidencia que la paralización no fue pacífica por cuanto hubo toma de instalaciones por parte de diversos trabajadores, incluido el demandante y actos de violencia; razón por la que se declaró **infundada** la demanda.

**Octavo:** La Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, revoca la Sentencia apelada declarándola fundada, para ello se sustenta la decisión en el hecho de que los medios probatorios valorados en el proceso, no resultan suficientes para acreditar que el accionante ha incurrido en la falta grave que la entidad demandada le ha imputado, motivo por el cual declara la nulidad del despido y dispone el pago de remuneraciones devengadas.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Noveno:** Respecto al caso de autos, debe tenerse en cuenta que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales

**Décimo:** Aunado a ello, debe también considerarse, la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará atentatorio del derecho de libertad sindical<sup>1</sup>.

**Décimo Primero:** Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005 PI/TC, ha precisado que la huelga es un derecho que: *“(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser acordada por la mayoría*

---

<sup>1</sup> Sétimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

*de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica – sin violencia sobre las personas o bienes – y con abandono del centro de trabajo”.*

**Décimo Segundo:** A partir de ello, podemos anotar que, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales; así, la huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

**Décimo Tercero:** De lo señalado se desprende que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley; con el propósito de que dicho derecho sea ejercido en armonía con el interés público. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que: “(...) *la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos*”.<sup>2</sup>

**Décimo Cuarto:** Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Text o Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que:

*“Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”*

La causal señalada ha previsto que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación o la participación en actividades de un sindicato; en el caso de autos, el actor alega que el motivo de su despido tiene origen en un acto antisindical;

---

<sup>2</sup> Fundamento 40 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

sin embargo, en fojas diecisiete del expediente principal, corre la carta notarial de fecha diecisiete de setiembre de dos mil ocho, a través de la cual se detalla que la causa de su despido se encuentra sustentada en el literal f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispositivo que prescribe:

*“(...) haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo”.*

**Décimo Quinto:** Al respecto, es importante precisar que los actos de extrema violencia, aun cuando ocurran dentro del ejercicio del derecho a huelga no pueden verse justificados, e incluso de ocurrir, originan que la huelga sea declarada improcedente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, puesto que constituye una vulneración del artículo 79° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; así como del inciso b) del artículo 84° de la norma antes acotada.

**Décimo Sexto:** De los fundamentos utilizados por el Colegiado Superior se advierte que se ha incurrido en una interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puesto que no ha tenido en cuenta que si bien el accionante participó del ejercicio de su derecho de huelga, ello no justifica la presencia de actos de violencia, ni toma de locales.

**Décimo Séptimo:** A partir de lo anotado, debe precisarse que en aquellos casos en los que se demande la nulidad del despido, debe tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

Por ello, puede decirse que la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, puesto que, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.

**Décimo Octavo:** Con relación a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación), Monereo, sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”*.<sup>3</sup>

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser

---

<sup>3</sup> Monereo Pérez, José Luis, *“La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Décimo Noveno:** De otro lado, respecto a la causal de inaplicación invocada, es importante precisar que el artículo 40° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo precisa que:

*“Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario”.*

**Vigésimo:** En el caso de autos, se aprecia que en fojas noventa y tres a noventa y ocho, se encuentra el Parte S/N-08-DINOES-PNP-BCT-ANDOAS, mediante el cual se deja constancia que el personal que acató la huelga tomó las instalaciones de dicha locación en su totalidad, impidiendo a los trabajadores que deseaban trabajar cumplir con sus labores habituales, a través de amenazas verbales, quienes se vieron obligados a no trabajar por medio a represalias; asimismo, corre de fojas ciento tres a ciento cinco, el documento denominado Acta Fiscal, mediante el cual se da cuenta que el día veintisiete de agosto de dos mil ocho, el señor Fiscal Adjunto Roger Martín Cabrera Burga, se personó al campamento Capahuari Sur Petrex 3, y pudo constatar que se impedía el libre tránsito de los camiones de carga de la Compañía Petrex S.A., los cuales no serían movidos de la locación en tanto dure la medida de fuerza tomada por los trabajadores, tanto más, debe considerarse que corre de fojas ciento trece a ciento diecisiete, se encuentra el Informe de Actuaciones Inspectivas emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Loreto, mediante el cual se señala que el accionante se encontraba dentro del grupo de trabajadores que no laboraron, esto es, que formó parte de aquél grupo que acató la huelga, conforme se desprende de fojas ciento quince.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Es importante precisar que dichos documentos, de acuerdo al artículo mencionado, constituyen instrumentos públicos a fin de acreditar las afirmaciones de la demandada, lo cual no ha sido desvirtuado por el demandante y tampoco ha sido tomado en cuenta por el Colegiado Superior, lo que determina que la causal invocada deviene en **fundada**.

**Vigésimo Primero:** El artículo 30° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, señala que el Juez deberá valorar los medios probatorios de manera conjunta; en el caso concreto, si bien en el Parte S/N-08-DINOES-PNP-BCT-ANDOAS y en el Acta Fiscal no se menciona al demandante; en fojas ciento seis, se encuentra el Acta de Reunión en el Equipo Petrex-3, mediante la cual se llegan a acuerdos con los trabajadores que acataron y participaron de la huelga, entre los que se encuentran el señor Juan Carlos Ruiz Badureles (firma el acta), hecho que es reforzado por el Informe de Actuaciones Inspectivas señalado en el considerando precedente, por lo que se concluye que el actor sí participó de la medida de fuerza y de los actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones del centro de trabajo imputadas por la demandada en la carta de despido.

**Vigésimo Segundo:** Respecto de ello, el Colegiado Supremo considera que con el despido del accionante, no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional, toda vez que ello es facultad de la empresa en ejercicio de su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias, como ha ocurrido en el caso concreto; deviniendo las causales invocadas en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos setenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y seis; **y actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Carlos Ruiz Badureles**, sobre nulidad de despido y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*amhat*

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE CON LA ADHESION DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO CHAVES ZAPATER, ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos setenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y seis, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, que declaró **infundada** la demanda; y reformándola declararon **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Carlos Ruiz Badureles**, sobre nulidad de despido.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:**

El recurrente denuncia como causales de su recurso, las siguientes:

- V) ***Interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- VI) ***Inaplicación de los artículos 47° y 52° del Decreto Supremo N°001-96-TR.***
- VII) ***Inaplicación del artículo 40° del Decreto Supremo N°001-96-TR.***
- VIII) ***Infracción normativa de las normas que garantizan el derecho al debido proceso.***

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

**Segundo:** En cuanto a las causales invocadas en los *ítems ii) y iii)*, se entiende por inaplicación de una norma de derecho material cuando el Juez deja de aplicar al caso controvertido normas sustantivas que ha debido aplicar y que, de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión adoptada en la sentencia fuese diferente a la acogida.

El inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, señala que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión indicando cuál es la norma inaplicada y porque debió aplicarse, requisitos que no cumple el impugnante toda vez que de la fundamentación expuesta no se advierte análisis del porqué las normas invocadas debieron ser aplicadas al caso concreto y como ello modificaría el resultado del juzgamiento; en consecuencia, devienen en **improcedentes**.

**Tercero:** En lo referente a lo denunciado en el *ítem iv)*, es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las cuales están referidas a normas de carácter material. En el caso concreto, se advierte que la infracción normativa no está prevista en la norma invocada; más aún al haber denunciado una causal procesal; por lo que deviene en **improcedente**.

**Cuarto:** En cuanto a la causal denunciada en el *ítem i)*, debemos señalar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos expuestos en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que corresponde.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

En el caso concreto, se aprecia que la parte recurrente ha cumplido con señalar cuál es la interpretación que considera correcta respecto al literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en ese sentido, cumple las exigencias del literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.

**Quinto: Antecedentes judiciales**

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas veintiocho a treinta y ocho, el actor señala que con fecha veinticuatro de abril de dos mil ocho se llevo a cabo la reunión de trato directo entre los representantes de la demandada y el Sindicato al que pertenece; sin embargo, debido a que no se llegó a ningún acuerdo, se dio por terminada la etapa de trato directo. Luego, con fecha dos de junio de dos mil ocho, las partes fueron citadas a una reunión de conciliación en la cual tampoco se llegó a acuerdo alguno, razón por la cual procedieron a convocar a huelga indefinida, dicha decisión fue comunicada a la empresa emplazada y a la Dirección Regional de Trabajo. Sin embargo, con fecha diez de setiembre de dos mil ocho, la empresa demandada le envía al actor una carta de preaviso de despido imputándole supuestos actos de violencia en la medida de huelga, concretándose dicho despido el diecisiete de setiembre de dos mil ocho, el cual el trabajador considera fraudulento, por lo que solicita su reposición vía la acción de nulidad de despido.

**Sexto:** Mediante Sentencia de fecha once de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, el Juez de la causa precisa que las afirmaciones realizadas por el demandante no están sustentadas en prueba alguna, sin embargo, la demandada prueba

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

que hubo actos de violencia el día veintiséis de agosto de dos mil ocho, mediante la copia certificada del Parte S/N-08-DINOES-PNP-BCT-ANDOAS, así como en las actas fiscales y las actas de actuaciones inspectivas y acta de reunión en el equipo de Petrex, documentos mediante los cuales se evidencia que la paralización no fue pacífica por cuanto hubo toma de instalaciones por parte de diversos trabajadores, incluidos el demandante y actos de violencia; deviniendo la demanda en **infundada**.

**Sétimo:** La Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, revoca la Sentencia apelada declarándola fundada; sustenta su decisión en el hecho de que los medios probatorios valorados en el proceso, no son suficientes para acreditar que el accionante ha incurrido en la falta grave que la entidad demandada le ha imputado; en consecuencia, ordena la nulidad del despido y el pago de remuneraciones devengadas.

**Octavo: Respecto al derecho de huelga**

El derecho a la libertad sindical está reconocido en el inciso 1) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

**Noveno:** Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical<sup>4</sup>.

**Décimo:** Enrique Álvarez<sup>5</sup> refiere la huelga se trata de una «(...) perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de voluntades por parte de los trabajadores». (EXP.0008-2005-PI/TC/Fundamento 40). En este sentido, el Tribunal Constitucional ha mencionado que “mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales”. Así, la huelga “es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores, no obstante, como cualquier otro derecho, la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás

---

<sup>4</sup> Sétimo considerando de la Sentencia recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC

<sup>5</sup> Conde Curso de Derecho Constitucional VI. Madrid: Tecnos, 1999, pág.466.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

derechos. “En aquellos casos en que no exista legislación sobre la materia, tal ausencia no puede ser esgrimida como impedimento para su cabal efectivización por parte de los titulares de este derecho humano” (EXP. N° 008-2005-PI/TC).

**Décimo Primero: Análisis del caso concreto**

11.1 El literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR, señala que:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)”

11.2 La causal señalada ha previsto que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación o la participación en actividades sindicales; en el caso concreto, el actor alega que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical, en tanto, sería respuesta a la paralización de labores que llevó a cabo el sindicato de la demandada, en el proceso de negociación colectiva.

11.3 A fojas diecisiete del expediente principal, corre la carta notarial de fecha diecisiete de setiembre de dos mil ocho, en la cual se detalla que la causa de su despido está sustentada en el literal 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 consistente en: “ (...) *haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo*”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

11.4 Al resolver la presente causa, el Colegiado Superior no ha incurrido en interpretación errónea del inciso del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues no se ha equivocado sobre su significado, ni le ha dado un sentido o alcance que no tiene. Así, es claro que para el Colegiado Superior, de acuerdo a lo señalado en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es nulo el despido que tenga por motivo la participación en actividades sindicales; por tanto, la interpretación de dicha norma resulta correcta. En el presente caso, luego del análisis de los hechos y la valoración de los medios de prueba ofrecidas por las partes, la Sala Superior consideró que existió un despido nulo, situación que no puede conllevar a que exista una interpretación errónea de la norma cuya infracción se denuncia, sino responde a una decisión basada en una lectura de los hechos, en base a los medios probatorios que generaron en el Colegiado Superior la certeza de la existencia del despido ilegítimo.

11.5 No obstante a lo mencionado, debe precisarse que la demandada imputó al actor las siguientes faltas graves: “haber incurrido en actos de extrema violencia, grave indisciplina y toma de instalaciones dentro del centro de trabajo”, específicamente, tomar las instalaciones del Campamento Capahuari Sur, impidiendo el ingreso a laborar a sus compañeros, bloqueando las vías de acceso al mismo e imposibilitando además que otras empresas que laboran en la misma locación, como de los representantes de la Fiscalía y de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Carta de preaviso de despido de fojas catorce a quince), sin acreditar dichas imputaciones, ya que no existe medio de prueba que demuestre que el actor participó de actor de extrema violencia, grave indisciplina o la toma de instalaciones del centro de trabajo. Y si bien, el actor participó de la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

medida de fuerza (huelga) esto no supone que dicho acto sea contrario a la Ley o a los deberes intrínsecos de una relación laboral, tal como se ha desarrollado precedentemente cuando se analizó el contenido conceptual del derecho a la huelga.

11.6 Cabe precisarse que el actor presentó varios indicios que refuerzan su teoría del caso, respecto a la existencia de un despido nulo en razón de haber participado en actividades sindicales. Así, demostró que llevó a cabo actividades sindicales. El dieciocho de agosto de dos mil ocho, el sindicato en el cual se afilió el actor en el año dos mil cinco, comunicó a la demandada la decisión de declarar la huelga indefinida. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto constató que durante los días veintiséis y veintisiete de agosto de dos mil ocho, en los campamentos ubicados dentro de la Base Andoas, se llevó a cabo la huelga indefinida convocado por el Sindicato de Trabajadores del Campo Petrex y Afines, habiendo paralizado todos los trabajadores del sindicato, además de algunos otros trabajadores que no formaban parte de este, mencionando en la referida orden de inspección que el demandante acató la huelga. En ese mismo documento la Autoridad Administrativa determinó que de un universo de treinta y cuatro trabajadores, trece pertenecientes al sindicato no trabajador (en el que se encuentra el actor) mientras veintiún trabajadores restantes si laboraron con normalidad. De esta constatación, se colige que es esa unidad productiva se llevó a cabo actividades, lo que supone que no hubo toma de instalación.

11.7 Acreditada a participación en actividades sindicales y el indicio de la no existencia de actos de extrema violencia, y siendo que la base fáctica que motivó el despido está directamente relacionada con la participación en la huelga, es claro que la llamada a desvirtuar la existencia de un despido

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

ilegal es la demandada, quien debió acreditar la causa justa del despido, situación que no ocurrió ya que las acusaciones hechas por la recurrente no han sido corroboradas con los medios de prueba existente en el expediente.

11.8 Si bien en el Acta Fiscal de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho, que corre a fojas ciento tres a ciento cinco y el Acta de reunión en el equipo Petrex-3 de fojas ciento seis, se menciona la participación del actor, también lo es que en dicho documento no se evidencia la realización de actos de violencia extrema, tanto es así que en dicho documento se menciona que se permitió el pase del vehículo del apoyo del Fiscal Adjunto, a quien se le informó que los trabajadores realizaban una medida de lucha pero “no se impedía el libre tránsito de las personas o vehículos”, este documento fue firmado por el apoderado de la empresa, Dr.Hendrickson Marcelino Sáenz Díaz.

11.9 El otro documento en el que aparece el actor es el Acta de Reunión en el Equipo Petrex-3 de fecha veintisiete de agosto de dos mil ocho. En dicho medio de prueba la empresa y el sindicato acordaron: “El libre tránsito vehicular para el transporte de cargas de los equipos de las compañías Weatherford, Brandt, Q-Max y BJ. El libre tránsito de camiones de carga de las compañías STIGLICH, CORPESA o alguna otra empresa de transporte que requiera Plus Petrol a excepción de la compañía Petrex S.A.; se acordó también que los camiones y cargas de Petrex S. A.A. no serían movidos de la locación, mientras dure la medida de fuerza (Huelga indefinida), adoptado por los trabajadores, quedando en espera de la segunda resolución y definitiva que emitirá el Ministerio de Trabajo, la referida acta fue suscrita entre los representantes de la empresa y el sindicato. De dicho medio de prueba no se desprende que el actor haya incurrido en acciones de violencia extrema, así el hecho que las partes que hayan acordado que los camiones

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15659 - 2015**

**LORETO**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

y cargas de Petrex S.A.A., no serían movidos de la locación, mientras dure la medida de fuerza, no puede considerarse un acto de extrema violencia, sino un acuerdo de ambas partes.

**Décimo Segundo:** Por estas razones, este Colegiado Supremo considera que con el despido del accionante, se ha vulnerado el derecho del trabajador afiliado a un sindicato a realizar acciones sindicales, no existiendo una interpretación errónea el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Por estas consideraciones:

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Petrex S.A.**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos setenta y seis; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y dos a cuatrocientos cuarenta y seis; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Carlos Ruiz Badureles** sobre nulidad de despido y los devolvieron.

**S.S.**

**CHAVES ZAPATER**

**ARIAS LAZARTE**

**BEG**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014  
ICA**

Nulidad de despido  
**PROCESO ORDINARIO NLPT**

**SUMILLA.-** En el caso de los obreros municipales, se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral.

**Lima, ocho de junio de dos mil dieciséis**

**VISTA**, la causa número quince mil ochocientos once, guion dos mil catorce, guion **ICA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater y De La Rosa Bedriñana; y el voto en minoría del señor juez supremo **Arias Lazarte**; y luego de 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 demandante, **JACINTO ORLANDO UCEDA CONTRERAS** mediante escrito de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y tres a noventa y cinco, que declaró infundada la demanda

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014

ICA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO NLPT

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y siete a cincuenta y uno del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante **JACINTO ORLANDO UCEDA CONTRERAS** por las causales de *infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**a) Antecedentes del caso:**

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas doce a diecinueve, corre la demanda interpuesta por don **Jacinto Orlando Uceda Contreras** contra la **Municipalidad Provincial de Chincha**; en la que postuló como pretensión la nulidad de despido y reposición laboral conforme a lo previsto en los incisos a) y c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.

Con la sentencia de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y tres a noventa y cinco, el Juzgado Especializado de Trabajo de Chincha de la Corte Superior de Justicia de Ica, declaró infundada la demanda; y mediante sentencia de Vista de fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos, la Sala Superior Mixta de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada, tras considerar que el demandado fue contratado bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, es decir mantuvieron una relación laboral a plazo determinado, la cual culminó al vencer el plazo

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

establecido en el último contrato la misma que le fue comunicado, además no está acreditado que el despido se haya producido por su participación en actividades sindicales ni se ha adjuntado copia del contrato de servicios no personales.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a las causales de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en ***infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

**Cuarto: Respecto a la infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la misma que establece:**

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. Sala DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014

ICA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO NLPT

*“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.*

*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.*

**Quinto:** Respecto al régimen laboral de los obreros municipales, debemos señalar que ésta ha pertenecido tanto a la actividad privada y pública; pues se tiene que Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio de las municipalidades se encontraran bajo los alcances del régimen laboral público, mientras los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Sexto:** En el presente caso, el recurrente viene a sustentar su pretensión en el hecho de haber venido laborando para la demandada en su condición de obrero municipal adscrito a la oficina de Serenazgo; al respecto debemos señalar que dicha afirmación no ha sido desvirtuada de manera alguna por la entidad demandada, pues además así se advierte de la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro. Es decir que el vínculo laboral se ha dado a través de un Contrato Administrativo de Servicios.

**Sétimo:** Respecto al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual constituye un régimen especial de contratación laboral dentro de la Administración Pública, que como se sabe fue introducido con la finalidad de eliminar los efectos nefastos de la contratación por servicios no personales (SNP); así como garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, conforme se aprecia de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057; por otra parte, de acuerdo con lo establecido por el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, resulta aplicable en todas las entidades públicas, entendiéndose como tales *«(...) al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; al Congreso de la República; al Poder Judicial; a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público»* (el sombreado es nuestro); no encontrándose comprendidas las empresas del Estado.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. Sala de Derecho  
Constitucional y Social Transitoria

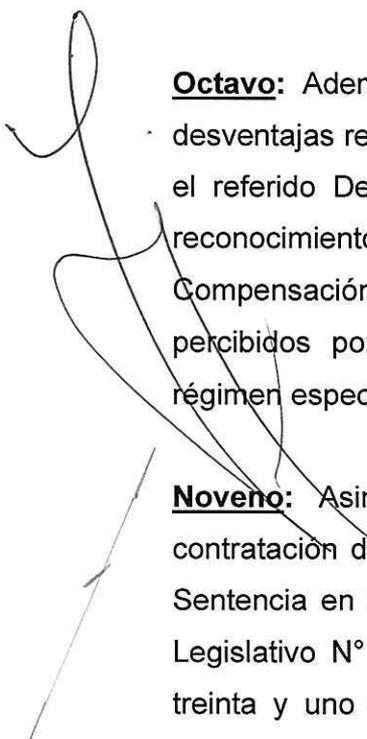
**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

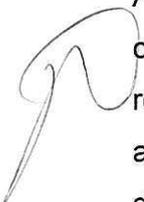
Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

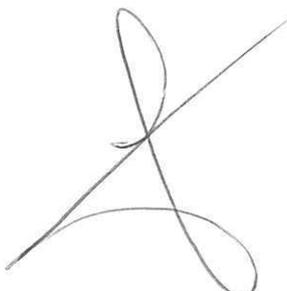


**Octavo:** Además debemos señalar que dicho régimen presenta algunas desventajas respecto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el referido Decreto Legislativo N° 728, dentro de los cuales tenemos el reconocimiento de ciertos beneficios sociales, tales como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) entre otros, los cuales no son percibidos por los trabajadores que se encuentran dentro del referido régimen especial de contratación.

**Noveno:** Asimismo debemos señalar que este régimen especial de contratación dentro del Sector Público, el Tribunal Constitucional mediante Sentencia en el proceso de inconstitucionalidad seguido contra el Decreto Legislativo N° 1057, recaído en el **Expediente N° 00002-2010-PI/TC**, del treinta y uno de agosto de dos mil diez, ratificó su constitucionalidad al establecer que constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, al resultar compatible con el marco Constitucional.



Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado en las normas citadas y a lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución, las entidades de la Administración Pública, con excepción de las empresas del Estado, que cuenten con personal sujeto al régimen de la carrera administrativa o al régimen de la actividad privada, pueden contratar servidores bajo los alcances del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cumpliendo con las disposiciones previstas para su suscripción, sin que ello implique un trato discriminatorio que afecte los derechos laborales de los trabajadores que ingresan a prestar servicios bajo esta modalidad especial de contratación.



ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
1da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014

ICA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO NLPT

**Décimo:** De lo expuesto, tenemos que el recurrente ingresó a laborar para la entidad emplazada el primero de marzo de dos mil doce, como personal de Serenazgo suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tal como se desprende de la Addenda N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro, para lo cual solicita se declare la nulidad de su despido en razón de haber sido despedido con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil trece; sin embargo las instancias de mérito han determinado que al haber el demandante sido contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios, su relación laboral era a plazo determinado; sin embargo, para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral; así como la evolución que ha tenido la regulación normativa respecto al régimen laboral de los obreros municipales.

**Décimo Primero:** Respecto a la infracción normativa de los *incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la misma que establece:

*“Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)*
- 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(...)”*

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Décimo Segundo:** Conforme se ha señalado en los fundamentos precedentes, el inicio del vínculo laboral se produjo el primero de marzo de dos mil doce, fecha en la cual el demandante fue contratado para prestar servicios como agente de Serenazgo, según se desprende de la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 141-2012-MPCH-CAS de fojas cuatro. Asimismo de la revisión de lo actuado se advierte que el recurrente tiene la condición de trabajador afiliado al Sindicato de Obreros Municipales desde el veinte de octubre de dos mil ocho, según se advierte de la copia del registro padrón de socios de fojas dos; medios probatorios que no han sido objeto de cuestión probatoria alguna, por lo que mantienen su eficacia probatoria, verificándose también que la institución sindical interpuso demanda de cumplimiento de normas laborales, la cual fue admitida mediante resolución de fecha trece de noviembre de dos mil trece, en folios seis a ocho; debiéndose señalar que el petitorio de dicha demanda se refiere a que la: *"Municipalidad Provincial de Chincha CUMPLA con la contratación de los Obreros Municipales bajo el Régimen del artículo 37° de la Ley N° 27972... que los obreros municipales contratados sean excluidos del C.A.S y se respete su contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada"*.

**Décimo Tercero:** Estando a la fecha del auto admisorio de la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales, expediente N° 352-2013-NLPT, entidad al cual pertenece el recurrente, esto es **trece de noviembre de dos mil trece** y la fecha de notificación con la carta N° 006-2013-SGRH/MPCH, el **diecinueve de diciembre de dos mil trece**, mediante el cual se le pone en conocimiento el término del contrato suscrito, se configura el nexo causal entre las acciones realizadas por el demandante que perseguía evitar ser contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios y el hecho del despido ocurrido el treinta y uno de diciembre de dos mil trece.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014

ICA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO NLPT

Décimo Cuarto: De lo expuesto podemos concluir que el régimen laboral del demandante es de la actividad privada conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, asimismo ha quedado acreditado que el despido del cual ha sido objeto el actor ha obedecido a un acto de represalia por parte del empleador como consecuencia de la demanda de incumplimiento de normas laborales interpuesta en su contra por el Sindicato de Trabajadores Municipales, configurándose las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que no ha sido objeto de análisis por las instancias de mérito, por lo que corresponde estimar la demanda y ordenar la reposición a su puesto de labores como trabajador de la demandada Municipalidad Provincial de Chincha, conforme a lo previsto en el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Jacinto Orlando Uceda Contreras**, mediante escrito de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos veinte; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y tres a noventa y cinco, que declaró infundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** declararon **fundada** la demanda, en consecuencia SE ORDENA a la demandada Municipalidad Provincial de Chincha CUMPLA con REPONER al demandante Jacinto Orlando Uceda

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

Contreras en su puesto de trabajo en calidad de Obrero adscrito a la oficina de Serenazgo, al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido y efectúe el depósito correspondientes a la compensación por tiempo de servicios e intereses de ser el caso; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la **Municipalidad Provincial de Chincha**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**CHAVES ZAPATER**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

JLLM/aaa

**EL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE ES COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **JACINTO ORLANDO UCEDA CONTRERAS** mediante escrito de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y tres a noventa y cinco, que declaró infundada la demanda

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y siete a cincuenta y uno del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por el demandante **JACINTO ORLANDO UCEDA CONTRERAS** por las causales de *infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

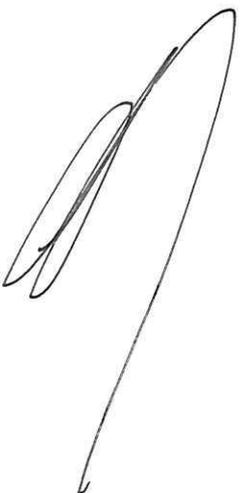
**CONSIDERANDO:**

**Primero:** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

**a) Antecedentes del caso:**

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas doce a diecinueve, corre la demanda interpuesta por don **Jacinto Orlando Uceda Contreras** contra la **Municipalidad Provincial de Chincha**; en la que postuló como pretensión la nulidad de despido y reposición laboral conforme a lo previsto en los incisos a) y c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.

Con la sentencia de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y tres a noventa y cinco, el Juzgado Especializado de Trabajo de Chincha de la Corte Superior de Justicia de Ica, declaró infundada la demanda; y mediante sentencia de Vista de fecha veintiuno de octubre de dos



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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

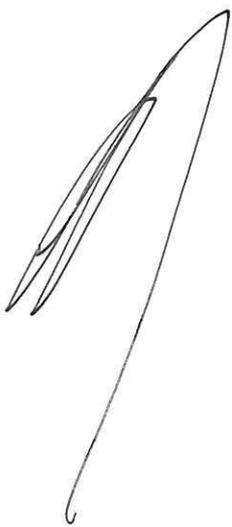
mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos, la Sala Superior Mixta de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada, tras considerar que el demandado fue contratado bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, es decir mantuvieron una relación laboral a plazo determinado, la cual culminó al vencer el plazo establecido en el último contrato la misma que le fue comunicado, además no está acreditado que el despido se haya producido por su participación en actividades sindicales ni se ha adjuntado copia del contrato de servicios no personales.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a las causales de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en ***infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y los literales a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.***



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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

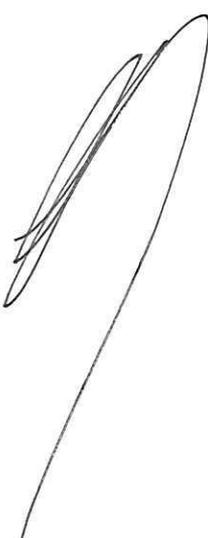
**Cuarto:** Respecto a la infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, la misma que establece:

*“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.*

*Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.*

**Quinto:** Respecto al régimen laboral de los obreros municipales, debemos señalar que ésta ha pertenecido tanto a la actividad privada y pública; pues se tiene que Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio de las municipalidades se encontraran bajo los alcances del régimen laboral público, mientras los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen



ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

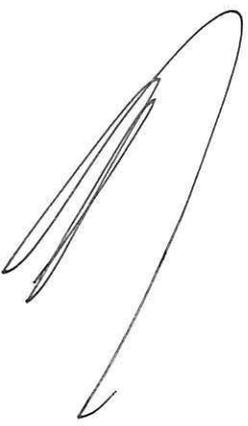
**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Sexto:** En el presente caso, el recurrente viene a sustentar su pretensión en el hecho de haber venido laborando para la demandada en su condición de obrero municipal adscrito a la oficina de Serenazgo; al respecto debemos señalar que dicha afirmación no ha sido desvirtuada de manera alguna por la entidad demandada, pues además así se advierte de la Adenda al Contrato Administrativo de Servicios N° 141-2012-MPCH-CAS en fojas cuatro. Es decir que el vínculo laboral se ha dado a través de un Contrato Administrativo de Servicios de modo exclusivo, sin que antes o después logre mantenerse algún contrato laboral o civil con la demandada por la prestación de servicios.

**Sétimo:** Respecto al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual constituye un régimen especial de contratación laboral dentro de la Administración Pública, que como se sabe fue introducido con la finalidad de eliminar los efectos nefastos de la contratación por servicios no personales (SNP); así como garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, conforme se aprecia de lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057 y en su artículo 2° precisa que el régimen especial de contratación administrativa de servicios **es aplicable a toda entidad pública** sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, de lo que se colige que dentro de cualquier institución pública pueden coexistir tales regímenes; por otra parte, de acuerdo con lo establecido por el artículo 2° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, resulta aplicable en todas las entidades públicas, entendiéndose como tales «(...) al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; al



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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

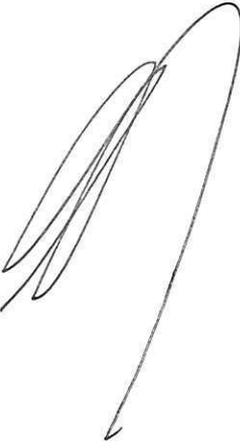
**PROCESO ORDINARIO NLPT**

*Congreso de la República; al Poder Judicial; a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público» (el sombreado es nuestro); no encontrándose comprendidas las empresas del Estado.*

**Octavo:** Además debemos señalar que dicho régimen presenta algunas diferencias respecto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el referido Decreto Legislativo N° 728, dentro de los cuales tenemos el reconocimiento de ciertos beneficios sociales, tales como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) entre otros, los cuales no son percibidos por los trabajadores que se encuentran dentro del referido régimen especial de contratación.

**Noveno:** Asimismo debemos señalar que este régimen especial de contratación dentro del Sector Público, el Tribunal Constitucional mediante Sentencia en el proceso de inconstitucionalidad seguido contra el Decreto Legislativo N° 1057, recaído en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, del treinta y uno de agosto de dos mil diez, ratificó su constitucionalidad al establecer que constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, al resultar compatible con el marco Constitucional.

Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado en las normas citadas y a lo establecido por el máximo intérprete de la Constitución, las entidades de la Administración Pública, con excepción de las empresas del Estado, que cuenten con personal sujeto al régimen de la carrera administrativa o al régimen de la actividad privada, pueden contratar servidores bajo los alcances del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cumpliendo con las disposiciones previstas para su suscripción, sin que ello implique un trato discriminatorio que



ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

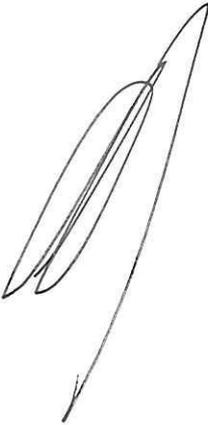
**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

afecte los derechos laborales de los trabajadores que ingresan a prestar servicios bajo esta modalidad especial de contratación.

**Décimo:** De lo expuesto, tenemos que el recurrente ingresó a laborar para la entidad emplazada el uno de marzo de dos mil doce como personal de Serenazgo, suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tal como se desprende de la Adenda N° 141-2012-MPCH-CAS que corre en fojas cuatro, para lo cual solicita se declare la nulidad de su despido en razón de haber sido despedido con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil trece; sin embargo, las instancias de mérito han determinado que al haber sido el demandante contratado a través de Contratos Administrativos de Servicios, su relación laboral era a plazo determinado, y consecuentemente, si su cese ocurrió por vencimiento del contrato, deviene en infundado la pretensión propuesta.



**Décimo Primero.-** En cuanto al argumento de que los obreros municipales tienen régimen exclusivo propio sujeto al régimen laboral de la actividad privada, debe considerarse la validez del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios establecida en la referida Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, así como lo dispuesto en la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional al resolver los Expedientes Nos. 0025-2013-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC del veintiséis de abril del dos mil dieciséis, que ha declarado inconstitucional, por conexidad, el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final, en el extremo que dispone a los '**obrerros de los gobiernos regionales y gobiernos locales**' como no comprendidos en la Ley N° 30057, es decir, a partir de dicho fallo constitucional normativo los comprende dentro de dicho régimen, por lo que resulta de aplicación y eficacia inmediata.

**Décimo Segundo.-** En tal razón, dentro del marco de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional antes referidos, la contratación bajo el régimen de



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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15811-2014**

**ICA**

Nulidad de despido

**PROCESO ORDINARIO NLPT**

Contratos Administrativos de Servicios (CAS) del demandante resulta válida, no existiendo inaplicación alguna con lo dispuesto por el artículo 37° de la Ley N° 27972; asimismo, al haberse producido válidamente la extinción de los referidos contratos no se configuran los supuestos de nulidad de despido señalados por los incisos a) y c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Tercero.-** Siendo ello así, el Juez que suscribe expresa que cualquier decisión adoptada con anterioridad en sentido contrario debe justificarse sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por estas consideraciones:

**FALLO**

**MI VOTO**, es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **JACINTO ORLANDO UCEDA CONTRERAS** mediante escrito de fecha cuatro de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos veinte; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y dos; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la **Municipalidad Provincial de Chincha**, sobre nulidad de despido y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**



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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014**

**JUNIN**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Corresponde declarar la nulidad del despido cuando es motivado por ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.*

Lima, siete de julio de dos mil dieciséis

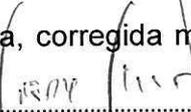
**VISTA;** la causa número quince mil ochocientos cincuenta y seis, guión dos mil catorce, guion **JUNIN**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Chaves Zapater, Arias Lazarte, y Malca Guaylupo;** con el voto en minoría de la señora jueza suprema **De la Rosa Bedriñana,** producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Elisario Agapito Chávez Huamán,** mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno, que revocó la **Sentencia de primera instancia** de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaro fundada la pretensión de nulidad de despido, reformándola declararon infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Empresa **Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A.,** sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta, corregida mediante resolución de fecha cinco de

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

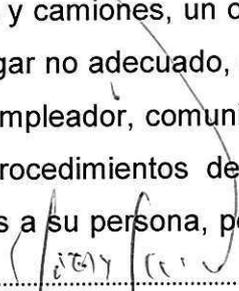
mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y dos, por la siguiente causal: *i) infracción normativa del inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha infracción.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas trece a veinticuatro, el accionante pretende se declare la nulidad del despido efectuado por la demandada con fecha tres de octubre de dos mil trece, y le repongan a su centro de labores en el puesto y cargo de operador de scooptram, se ordene el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir como consecuencia del despido, el depósito de compensación por tiempo de servicio, los intereses legales, costas y costos del proceso.

El accionante señala que fue elegido como representante de los trabajadores durante los periodos dos mil once y dos mil trece, otorgándole la demandada una constancia de acreditación como representante de los trabajadores, posteriormente en el año dos mil trece, también su empleadora le otorgó una credencial del comité de seguridad ya que dicho periodo como representante le correspondería desde el primero de enero de dos mil trece hasta el primero de enero de dos mil catorce; asimismo, sostiene que el día de los hechos al realizar el mantenimiento de vías y camiones, un operador dejó un equipo de telemando, sin señalización en un lugar no adecuado, ocurriendo el incidente, posterior a ello remitió un informe a su empleador, comunicándole que no ha realizado conducta que contravengan los procedimientos de trabajo seguro, ya que el incidente ocurrió por causas ajenas a su persona, pese a ello a cubierto los gastos por los

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

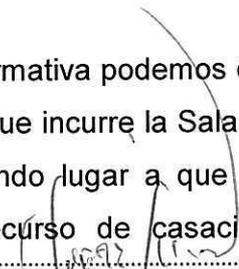
**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

daños que había ocasionado en el equipo de telemando, por otro lado señala que la causa de su despido se produjo por los reclamos que efectuaba a su empleadora, como son mejoramiento del bus, cambio de overoles, implementación para los vestuarios y mejoramiento del comedor.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Mixto – Sede la Oroya de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y cuatro, se declaró fundada la demanda nulidad de despido y reposición; entre sus fundamentos refiere que el daño ocasionado por el actor, se ha producido en forma accidental y no intencional, pues no existía señalización alguna y el equipo de telemando, habría estado en un lugar no adecuado, resultando desproporcional la sanción de despido interpuesta al demandante, haciéndose presumir que dicha medida obedeció al cargo de representante titular de los trabajadores que detentaba ante el comité de seguridad y salud ocupacional de la demandada.

**Tercero:** La Sentencia de Vista expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno, revocó la Sentencia de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaro fundada la pretensión de nulidad de despido y reposición, y reformaron declarándola infundada la demanda, señalando que la pretensión del demandante no se encuentra inmerso en ninguno de los motivos señalados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del

  
Fredy B. Auris Gutierrez  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014**

**JUNIN**

**Nulidad de despido**

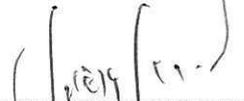
**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** Respecto a la causal: *i) infracción normativa del inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la mencionada norma refiere lo siguiente: "Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad (...).

**Sexto:** De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

- a) Que, con la acreditación de fecha trece de enero de dos mil once y la credencial, que corre en fojas tres y cuatro, se advierte que el demandante tenía la condición de representante titular de los trabajadores de la empresa Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A., ante el comité de seguridad y salud ocupacional, cuya vigencia era del primero de enero de dos mil trece al primero de enero de dos mil catorce.
- b) Que, con la carta de despido de fecha veintisiete de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas nueve a diez, la demandada justifica su decisión de concluir el contrato del demandante, debido a que luego de una exhaustiva y minuciosa investigación, determinaron que el actor habría cometido falta grave tipificada en los incisos a) y c) 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.

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**

Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014**

**JUNIN**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

c) Que, el cese del demandante, se produjo durante la vigencia del cargo como representante de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud ocupacional.

**Sétimo:** De los hechos expuestos y acreditados en autos, se concluye que existe infracción normativa de la norma denunciada, pues se evidencia que el daño ocasionado por el actor al equipo de telemando, se produjo en forma accidental y no intencional, resultando desproporcional la sanción de despido efectuada por la demandada, pues dicha medida obedeció al cargo que ejercía el demandante como representante titular de los trabajadores de la empresa Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A., ante el comité de seguridad y salud ocupacional; en consecuencia, se encuentra acreditado el nexo causal entre la actividad de representación del actor para con los trabajadores y el despido del demandante, por tanto deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Elisario Agapito Chávez Huamán**, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y nueve; en consecuencia, **CASARON**, la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno; y, actuando en sede de instancia: **CONFIRMARÓN** la Sentencia emitida por el Juez de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaró fundada la demanda; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada,

**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Empresa Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A.,  
sobre nulidad de despido, y los devolvieron.

S.S.

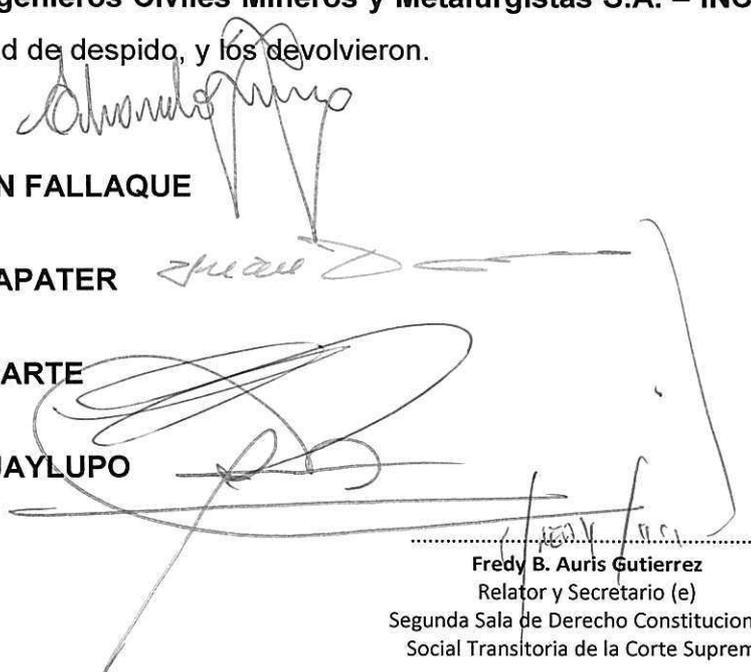
YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

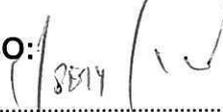
Avch

  
.....  
Fredy B. Auris Gutierrez  
Relator y Secretario (e)  
Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA, DE LA ROSA  
BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:-----**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Elisario Agapito Chávez Huamán**, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno, que revocó la **Sentencia de primera instancia** de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaro fundada la pretensión de nulidad de despido, reformándola declararon infundada la demanda; en el proceso seguido con la demandada, Empresa **Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A.**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

  
.....  
Fredy B. Auris Gutierrez  
Relator y Secretario (e)  
Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y ocho a cincuenta, corregida mediante resolución de fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y dos, por la siguiente causal: *i) infracción normativa del inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha infracción.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas trece a veinticuatro, el accionante pretende se declare la nulidad del despido efectuado por la demandada con fecha tres de octubre de dos mil trece, y le repongan a su centro de labores en el puesto y cargo de operador de scooptram, se ordene el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir como consecuencia del despido, el depósito de compensación por tiempo de servicio, los intereses legales, costas y costos del proceso.

El accionante señala que fue elegido como representante de los trabajadores durante los periodos dos mil once y dos mil trece, otorgándole la demandada una constancia de acreditación como representante de los trabajadores, posteriormente en el año dos mil trece, también su empleadora le otorgó una credencial del comité de seguridad ya que dicho periodo como representante le correspondería desde el primero de enero de dos mil trece hasta el primero de enero de dos mil catorce; asimismo, sostiene que el día de los hechos al realizar el mantenimiento de vías y camiones, un operador dejó un equipo de telemando, sin señalización en un lugar no adecuado, ocurriendo el incidente, posterior a ello

.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

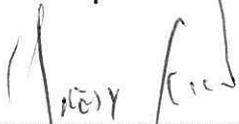
**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

remitió un informe a su empleador, comunicándole que no ha realizado conducta que contravengan los procedimientos de trabajo seguro, ya que el incidente ocurrió por causas ajenas a su persona, pese a ello a cubierto los gastos por los daños que había ocasionado en el equipo de telemando, por otro lado señala que la causa de su despido se produjo por los reclamos que efectuaba a su empleadora, como son mejoramiento del bus, cambio de overoles, implementación para los vestuarios y mejoramiento del comedor.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Primer Juzgado Mixto – Sede la Oroya de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y cuatro, se declaró fundada la demanda nulidad de despido y reposición; entre sus fundamentos refiere que el daño ocasionado por el actor, se ha producido en forma accidental y no intencional, pues no existía señalización alguna y el equipo de telemando, habría estado en un lugar no adecuado, resultando desproporcional la sanción de despido interpuesta al demandante, haciéndose presumir que dicha medida obedeció al cargo de representante titular de los trabajadores que detentaba ante el comité de seguridad y salud ocupacional de la demandada.

**Tercero:** La Sentencia de Vista expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno, revocó la Sentencia de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaro fundada la pretensión de nulidad de despido y reposición, y reformaron declarándola infundada la demanda, señalando que la pretensión del demandante no se encuentra inmerso en ninguno de los motivos señalados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

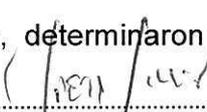
**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** Respecto a la causal: *i) infracción normativa del inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la mencionada norma refiere lo siguiente: “Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad (...)”.

**Sexto:** De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

d) Que, con la acreditación de fecha trece de enero de dos mil once y la credencial, que corre en fojas tres y cuatro, se advierte que el demandante tenía la condición de representante titular de los trabajadores de la empresa Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A., ante el comité de seguridad y salud ocupacional, cuya vigencia era del primero de enero de dos mil trece al primero de enero de dos mil catorce.

e) Que, con la carta de despido de fecha veintisiete de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas nueve a diez, la demandada justifica su decisión de concluir el contrato del demandante, debido a que luego de una exhaustiva y minuciosa investigación, determinaron que el actor habría cometido falta

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

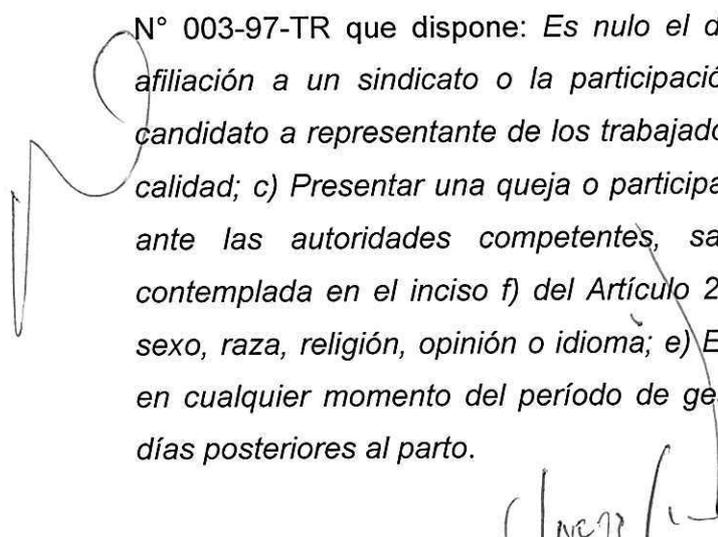
**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014  
JUNIN  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

grave tipificada en los incisos a) y c) 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.

- f) Que, el cese del demandante, se produjo durante la vigencia del cargo como representante de los trabajadores ante el comité de seguridad y salud ocupacional.

**Sétimo:** Que, nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha regulado legislativamente la protección del trabajador contra un acto de despido ya sea motivado o inmotivado (arbitrario), estableciendo para ello dos tipos de reparación, una de ellas es *Restitutoria* que se materializa con la “Reposición” del trabajador en su puesto de trabajo, y la otra, *Resarcitoria* que se materializa en una “Indemnización por despido”.

**Octavo:** Que, ésta reparación Restitutoria procede cuando el despido del trabajador obedece a una causa o motivo que lesiona derechos de contenido constitucional, es por ello, que la reparación contra éste despido motivado calificado como nulo es la Reposición del trabajador, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir, el cual además, encuentra sustento en algunos de los supuestos contenidos en el artículos 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que dispone: *Es nulo el despido que tenga por motivo: 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.*

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014**

**JUNIN**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno:** Que, en el caso que nos ocupa, el trabajador demandante ha optado por una protección de carácter restitutorio buscada dentro de un proceso de nulidad de despido tramitado en la vía ordinaria laboral, por lo que al haberse escogido ésta vía procesal, su pedido deberá necesariamente encontrarse sustentado en algunos de los supuestos que en “*numerus clausus*” establece el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al ser estas las únicas posibilidades por las cuales – en caso de ampararse su pretensión – se puede ordenar la reincorporación de actor a su puesto habitual de trabajo; por tanto, si bien en los fundamentos de su demanda el actor sostiene que su despido obedeció por su calidad de representante de los trabajadores por ante el Comité de Seguridad- INCIMMET, conforme lo corrobora con la credencial expedida por el citado comité, que corre en fojas cuatro, por e periodo enero de dos mil trece a enero de dos mil catorce, sin embargo, éste no es un argumento que califique como nulo el despido del que señala habría sido objeto, al no encontrarse inmerso la calidad de representante de los trabajadores por ante el Comité de Seguridad dentro del inciso b) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para ser calificado su dependo como nulo.

**Décimo:** Que, lo precedentemente señalado, permite concluir que la calidad que ostentaba el demandante no se enmarca en la causal prevista en el literal b) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no encontrándose acreditado el nexo causal entre la actividad de representación del actor y el despido alegado, conforme ha concluido el Colegiado Superior, no habiendo por tanto incurrido en infracción normativa de la norma denunciada ; por tanto la causal deviene en **infundada**.

  
.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**

Relator y Secretario (e)

Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15856-2014**

**JUNIN**

**Nulidad de despido**

**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

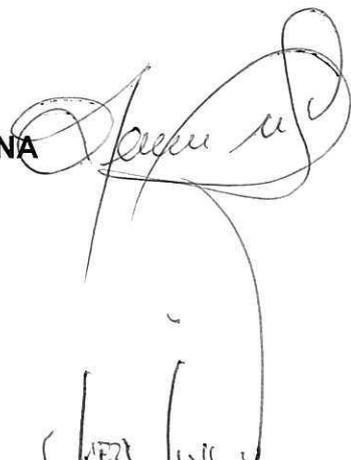
**DECISIÓN:**

**MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Elisario Agapito Chávez Huamán**, mediante escrito de fecha doce de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas noventa y cuatro a noventa y nueve; en consecuencia, **NO SE CASE**, la Sentencia de Vista de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a noventa y uno, que revocó la Sentencia de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil catorce, en fojas cincuenta y cuatro a sesenta y cuatro, que declaro fundada la pretensión de nulidad de despido, reformándola declararon infundada la demanda; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Empresa **Ingenieros Civiles Mineros y Metalurgistas S.A. – INCIMMET S.A.**, sobre nulidad de despido y se devuelva.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

DES//



.....  
**Fredy B. Auris Gutierrez**  
Relator y Secretario (e)  
Segunda Sala de Derecho Constitucional y  
Social Transitoria de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *En el caso concreto, se advierte que la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de “transición tecnológica” que claramente se menciona en el contrato de trabajo.*

Lima, veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número quince mil novecientos trece, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de 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, interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, mediante escrito de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce, en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, que declaró infundada la demanda, y reformándola declararon fundada; en el proceso seguido por el demandante, **José Ángel Nizama Navarro**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y siete a cien del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

***i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece:***

“Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

***ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que precisa:***

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
(...)”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Vía Judicial**

Se aprecia de la demanda que corre en fojas sesenta y tres a setenta y siete, que el accionante solicita se declare la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad. Asimismo, pretende se declare la nulidad de su despido, por las causales previstas en los incisos a) y c) del Artículo 29° del Artículo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordene la reposición en su mismo puesto de trabajo de operario de producción de la máquina ciento veinte, más el pago de sus remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos otorgados por negociación colectiva que se den por el período de duración del despido, como pretensión subordinada, el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Mediante Sentencia de primera instancia, de fecha veinticinco de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, el juez del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda al señalar que la transición tecnológica que atraviesa Lindley S.A. desde el año dos mil uno se constituye en la causa objetiva que sustenta la contratación temporal del trabajador, toda vez que se busca cubrir las necesidades transitorias del personal adicional que requiere la demandada hasta la automatización y/o concentración de sus procesos productivos como consecuencia de los cambios tecnológicos que se están realizando en su organización productiva, por lo que los contratos celebrados sujetos a modalidad temporal de acuerdo al artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se celebraron con arreglo a ley. En cuanto a la nulidad de despido, se aprecia que al haberse determinado que el cese del actor fue por vencimiento de contrato, se concluye que no ha sido objeto de despido; en consecuencia, la pretensión de despido, reposición y pago de

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

devengados, con depósito de compensación por tiempo de servicios (CTS) devienen en infundadas.

Por Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, el Colegiado Superior revocó la Sentencia apelada, declarándola fundada en parte al considerar que: i) está acreditado que las partes mantuvieron un vínculo laboral desde el veinte de abril de dos mil once al dieciocho de octubre del mismo año sin formalidad escrita, ii) la labor desempeñada en calidad de Operario de Producción en Línea, no tiene relación con las actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial, toda vez que su labor se enmarca dentro del ejercicio de la actividad permanente o principal de la empresa, iii) la demandada decidió dar por finalizado el vínculo laboral, al tomar conocimiento de la afiliación del actor al Sindicato de Trabajadores de Lindley; en consecuencia, corresponde su reposición, más el pago de los devengados.

**Segundo: La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando 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 comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 56° relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

**Tercero: Análisis de las causales declaradas procedentes**

En primer término, corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia ha incurrido en ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

El recurrente en su escrito de demanda señala que empezó a realizar labores para la demandada desde el veinte de abril de dos mil once bajo la modalidad “Transición tecnológica”, lo cual se corrobora con las prórrogas de los contratos de trabajo sujeto a modalidad temporal, en los que se aprecia que la emplazada contrató al actor amparándose en el artículo 82° de l Decreto Supremo N° 003-97-TR, que precisa:

“Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

**Cuarto:** En ese sentido, corresponde verificar si la demandada ha sustentado la causa objetiva de contratación de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior; en fojas veintiséis a treinta y seis, corren las prórrogas del contrato suscrito por el demandante en cuyas cláusulas segunda precisan que:

*“A partir del año 2011 LINDLEY ha iniciado un proceso dirigido a la implementación progresiva a nivel nacional, de cambios tecnológicos sustanciales y de última generación en sus maquinarias, equipos, instalaciones y procesos, métodos y sistemas de producción, para responder a las nuevas necesidades del mercado, introducir la tecnología que se usa en otros países y con el propósito de convertirse en una compañía de tecnología de punta, de mejorar sus estándares de eficacia y eficiencia y de mejorar su nivel competitivo en el mercado nacional e internacional. Esta reorganización supone la concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos de LINDLEY, lo que supone que la producción, distribución, entre otros procesos, serán realizadas en*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*menor tiempo y con menos recursos materiales y humanos que los que actualmente se destina a tal fin.*

*(...)*

*No obstante, entre la actualidad y hasta la fecha de inicio de operaciones de las nuevas plantas, LINDLEY tiene la necesidad transitoria de contratar personal adicional para cubrir la demanda del mercado en dicho lapso, ya que la producción actualmente se realiza con maquinarias y sistemas de producción que son primordialmente mecánicas y manuales, pero que dejarán de operar a partir del funcionamiento de las nuevas plantas industriales antes mencionadas”.*

**Quinto:** El Colegiado Superior estima que existe desnaturalización del contrato suscrito y sus prórrogas debido a que la labor del actor se enmarca dentro de la actividad principal de la demandada; sin embargo, es importante precisar que no se incurre en fraude a la ley cuando se contrata temporalmente a una persona con el fin de que ejecute actividades permanentes del empleador.

**Sexto:** En el caso concreto, el Colegiado Supremo advierte que la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de “transición tecnológica” que claramente se menciona en el contrato de trabajo y en tanto ello se materialice existe la necesidad de contratar personal de manera temporal. El Tribunal Constitucional ha recogido este mismo criterio al señalar que este tipo de contrato tiene una causa objetiva de contratación<sup>1</sup>.

**Sétimo:** Conforme a lo antes expuesto, no se evidencia la desnaturalización del contrato modal citado, por lo que la conclusión del vínculo laboral del recurrente, de

---

<sup>1</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 02651-2014-PA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

naturaleza determinada, finalizó al vencimiento del plazo establecido en su contrato modal; en consecuencia, la causal invocada deviene en **fundada**.

**Octavo:** En relación al alegado despido nulo conforme al *inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, despido por motivo la afiliación o la participación en actividades de un sindicato; en el caso concreto; el actor sostiene que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical como represalia por haber decidido afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A.

**Noveno:** Es importante precisar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Décimo:** En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y*

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”.*<sup>2</sup>

**Décimo Primero:** En el caso concreto, el demandante firmó la *addenda* del contrato de trabajo (fojas treinta y cuatro a treinta y seis) el veintiséis de abril de dos mil trece con vencimiento al veinticinco de julio de dos mil trece, siendo que con fecha veintisiete de mayo de ese año decide afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (fojas veintiséis), y el tres de junio de dos mil trece, el Sindicato cumple con comunicar a la demandada dicha afiliación, el actor prosiguió prestando servicios hasta el vencimiento de su contrato, por lo que no se puede concluir que el cese se haya originado por causa de su afiliación sindical, *máxime* si se ha determinado que el contrato sujeto a modalidad suscrito por el demandante no se ha desnaturalizado; en consecuencia, la causal invocada deviene en **fundada**.

**Décimo Segundo:** En ese sentido, corresponde declarar la nulidad de la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia confirmar la Sentencia apelada.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Lindley S.A.**, mediante escrito de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha seis de julio de dos mil

---

<sup>2</sup> Monereo Pérez, José Luis, “*La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 15913-2015  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y  
nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce, en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, que declaró infundada la demanda; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **José Ángel Nizama Navarro**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**ARIAS LAZARTE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Htp*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

Lima, dieciséis de mayo de dos mil dieciséis

**VISTO;** interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y Arias Lazarte; con el **voto en minoría** de la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**; y **CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Admer Rojas Aguilar**, mediante escrito de fecha dieciséis de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos sesenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dos de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos diez, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción este referida a una de las causales anteriores.

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

CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y siete, que el actor solicita como pretensión principal la nulidad de su despido y se ordene su reposición a sus labores como operario de producción, más el pago de remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos por negociación colectiva; y como pretensión subordinada el pago de la indemnización por despido arbitrario por la suma de nueve mil doscientos setenta y siete con 24/100 nuevos soles (S/.9,277.24); con costas y costos del proceso.

**Quinto:** El recurrente denuncia las siguientes causales de casación:

- i) Interpretación errónea de los artículos 53°, 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.***

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

CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

- ii) Inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97- TR.*
- iii) Interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- iv) Violación al debido proceso previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

**Sexto:** Sobre la causal denunciada en el ítem i), debemos precisar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto la parte recurrente no ha cumplido con señalar cuál considera que es la correcta interpretación de la norma citada, pues, solo se limita a cuestionar los argumentos vertidos por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista, orientando sus argumentos al tema probatorio, que no puede ser examinado en sede casatoria, por ser contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación;

**Sétimo:** En cuanto a la causal denunciada en el ítem ii), se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, no fundamenta porqué debió aplicarse la misma. Por otro lado, se aprecia que lo que pretende a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

través de sus argumentos, es que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, no cumple con lo establecido en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

**Octavo:** Respecto a la causal denunciada en el *ítem iii)*, el impugnante no cumple con fundamentar cuál es la correcta interpretación de la norma invocada, pues, sus argumentos se orientan a cuestionar el criterio jurisdiccional, así como los hechos y pruebas actuadas en el proceso, lo cual es contrario a los fines del recurso de casación, por lo que no cumple con lo establecido por el inciso b) de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

**Noveno:** Referente a la causal invocada en el *ítem iii)*, se precisa que así descrita no se encuentra previstas por el artículo 56° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, que señala taxativamente las causales a denunciar; por lo que deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones y en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Admer Rojas Aguilar**, mediante escrito de fecha dieciséis de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos sesenta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Corporación Lindley**

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

CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

**S.A.**, sobre nulidad de despido o indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

*\*lbvv*

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Admer Rojas Aguilar**, mediante escrito de fecha dieciséis de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cuatro a cuatrocientos sesenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dos de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos diez, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y cuatro, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral, seguido

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

CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

con la empresa demandada, **Corporación Lindley S.A.**, sobre nulidad de despido o indemnización por despido arbitrario.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO:**

El recurrente denuncia como casuales de su recuso:

- i) Interpretación errónea de los artículos 53°, 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- ii) Inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- iii) Interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.*
- iv) Violación al debido proceso previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

**Primero:** El recurso de casación interpuesta por la empresa demandado, reúne los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26 636, modificado por el artículo 1 de la Ley N°27021.

**Segundo:** En cuanto a las causales denunciadas en los *ítems i) y iii)* debemos precisar que la interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

concreto; sin embargo, al momento de aplicarla le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. En el caso concreto la parte recurrente no ha cumplido con señalar cuál considera que es la correcta interpretación de las normas citadas, pues, solo se limita a cuestionar los argumentos vertidos por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista, orientando sus argumentos al tema probatorio, que no puede ser examinado en sede casatoria, por ser contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; deviniendo las causales en **improcedentes**.

**Tercero:** Respecto de la causal descrita en el *ítem ii)* se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que si bien la norma no ha sido aplicada en la Sentencia de Vista; sin embargo, no fundamenta por qué debió aplicarse la misma. Por otro lado, se aprecia que lo que pretende a través de sus argumentos, es que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación; en consecuencia, no cumple con lo establecido en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en **improcedente**.

**Cuarto:** En cuanto a la causal invocada en el *ítem iv)* aún cuando la contravención al debido proceso no es una causal sometida a la jurisdicción casatoria de la Corte Suprema en materia laboral, la suscrita considera que corresponde en este caso concreto admitir el presente recurso de manera excepcional de conformidad con el artículo 392-A del Código Procesal Civil, incorporado por el artículo 2° de la Ley N° 29364, por advertir *prima facie* un

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

CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

vicio, que por su gravedad, transgrede lo establecido en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, referido a las garantías sobre el debido proceso y la debida motivación de las resoluciones; lo cual obliga a declarar en forma excepcional **procedente** el recurso de casación.

**Quinto:** Conforme a la demanda interpuesta que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y siete, el demandante invoca como pretensión principal se declare la desnaturalización de sus contratos modales así como la nulidad de su despido y como consecuencia de ello se ordene su reposición a sus labores como operario de producción, más el pago de remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos por negociación colectiva; y como pretensión subordinada pretende el pago de la indemnización por despido arbitrario por la suma de nueve mil doscientos setenta y siete con 24/100 nuevos soles (S/.9,277.24); con costas y costos del proceso.

**Sexto:** El Juez del Decimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima de la Corte Superior de Lima, mediante sentencia de fecha treinta y uno de julio del dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y cuatro, declaro infundada la demanda luego de considerar que no ha existido desnaturalización en los contratos modales suscritos por el demandante.

La Sexta Sala Laboral de Lima de la mencionada Corte Superior, confirmó la Sentencia apelada, que declaro infundada la demanda, recogiendo los argumentos del *A quo*.

**Sétimo:** Los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, establecen:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

*“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.*

**Octavo:** El derecho al debido proceso previsto en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos, siendo una de sus expresiones, el derecho que tiene todo justiciable a conocer las motivaciones suficientes que conllevaron al juzgador a emitir un fallo judicial, tal como así lo dispone, además, el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

**Noveno:** En efecto, conforme al inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, toda resolución que emita una instancia judicial, debe estar debidamente motivada, esto es, que deberá contener: a) fundamentación jurídica; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y c) suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. El Tribunal Constitucional, a través de la Sentencia recaída en el Expediente N° 00037-2012-PA/TC, ha establecido que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas *"garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia,*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

*asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables".*

**Décimo:** En el caso concreto, las instancias de merito han concluido que no se ha configurado la desnaturalización de los contratos laborales que suscribió el demandante tras considerar que la demandada cumplió con señalar las causas objetivas de la contratación , sustentando la decisión en lo puesto por la empresa en los contratos que corren de fojas treinta y cuatro a cuarenta y seis; empero la sola remisión de las instancias de merito a la clausula primera de los contratos antes referidos, no resulta suficiente para resolver esta pretensión puesto que si en dichos contratos se ha invocado el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el demandante acusa que no ha existido causas objetivas para el inicio de una nueva actividad en la empresa sino que ha tratado de cubrir puestos de trabajo permanente dentro de la empresa en razón a que se había despedido a varios trabajadores, alegando que tampoco resultan ser causas objetivas respecto a nuevas instalaciones o nuevas actividades productivas.

**Décimo Primero:** El artículo 57° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece lo siguiente:

*“Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años”.*

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

CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

*Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.*

**Décimo Segundo:** Sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación, sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal;

**Décimo Tercero:** Ahora bien, respecto a los contratos de naturaleza temporal **por incremento o inicio de actividad**, se le ha definido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres (03) años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad, o de ser el caso cuando la empresa incrementa sus actividades que ya existen, denominándose como su mismo nombre lo indica, por incremento de actividad.

En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, se debe establecer la causa objetiva, la cual deberá señalarse de forma clara y precisa qué actividad de la empleadora ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, corresponde al empleador proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestre las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

**Décimo Cuarto:** En el orden de ideas expuestas si la modalidad contractual prevista en el artículo 57° de la norma antes citada radica en la contratación de trabajadores para asumir nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, correspondía a las instancias de mérito analizar cuál de estos dos supuestos previstos en la Ley fue invocada por la demandada en los contratos celebrados con el demandante, así como partiendo de las pruebas actuadas en autos verificar si la emplazada ha cumplido con demostrar las causas objetivas que dieron origen a los contratos.

Sin embargo, es de apreciar que las sentencias han omitido efectuar un análisis profundo acerca de lo sostenido por el demandante, la demandada y lo que aparece en los contratos, recurriendo a una motivación genérica que no le han permitido por ejemplo advertir que en los contratos se mencione (cláusula primera) que el contrato modal tiene por origen “(...) *El inicio o incremento de actividad*” lo que quiere decir que se está mencionando dos supuestos que a tenor del artículo 57° del Decreto Supremo ya citado resultan diferentes entre sí.

**Décimo Quinto:** Por los fundamentos expuestos, estando a las omisiones advertidas, las instancias de mérito han vulnerado la garantía constitucional del derecho al debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales; previstos en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde que el *A quo* emita nuevo pronunciamiento con arreglo a Ley.

Por estas consideraciones:

**MI VOTO** es porque **SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Admer Rojas Aguilar**, mediante escrito

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16551-2015  
LIMA  
Nulidad de despido o  
Indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO**

presentado el dieciséis de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos veintidós, en consecuencia: **NULA** la Sentencia de Vista de fecha dos de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos diez; **e INSUBSISTENTE** la Sentencia de fecha treinta y uno de julio del dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y cuatro a trescientos setenta y cuatro; **SE ORDENE** que el Juez emita nuevo pronunciamiento con arreglo a Ley; y **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, sobre nulidad de despido o indemnización por despido arbitrario y se devuelva.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

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

CASACIÓN LABORAL N° 18896-2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

Lima, dieciséis de mayo de dos mil dieciséis

**VISTO y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Walter Vilcapoma Gutiérrez**, mediante escrito de fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta a cuatrocientos cuarenta y cuatro, que **confirmó** la Sentencia apelada de once de abril de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos once a cuatrocientos diecinueve, que declaró **infundada** la manda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18896-2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Mediante escrito de demanda, que corre en fojas veinticinco a treinta y cuatro, subsanada en fojas treinta y siete a cuarenta, el actor solicita la nulidad de su despido; en consecuencia, se le reponga a su puesto de trabajo con el pago de remuneraciones dejadas percibir desde la fecha de su despido hasta su reposición efectiva; asimismo, solicita que si el proceso concluye con posterioridad a la culminación de la obra, se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta el término de la obra, más intereses legales, con contos y costas del proceso.

**Quinto:** El recurrente denuncia como causales de su recurso:

- a) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.**
- b) Aplicación indebida del Decreto Legislativo N° 727.**
- c) Inaplicación de los artículos 1° y 2° de la Constitución Política del Perú.**
- d) Inaplicación del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.**
- e) Inaplicación del Punto Sexto del Convenio Colectivo de construcción civil Resolución Sub Directoral N° 531-81-911000.**
- f) Inaplicación de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18896-2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

*g) Inaplicación de los Convenios Internacionales 87° y 98° de la Organización Internacional de Trabajo.*

*h) Inaplicación del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 y artículo 12° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.*

**Sexto:** Sobre lo invocado en el **acápite a)**, se precisa que la "infracción normativa" no se encuentra prevista como causal de casación, de conformidad con el artículo 56° de la Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

**Sétimo:** En cuanto a la causal invocada en el **acápite b)**, corresponde precisar que existe aplicación indebida de una norma de derecho material, cuando se aplica una norma impertinente a la relación fáctica establecida en el proceso. En el caso concreto, se advierte que el impugnante señala la norma que se habría aplicado indebidamente; sin embargo, no señala la norma que debió aplicarse al caso de autos, toda vez que se limita a formular argumentos cuestionando el análisis de las instancias de mérito, lo cual no constituye objeto de análisis casatorio; en consecuencia, no cumple con lo previsto en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021; deviniendo en **improcedente**.

**Octavo:** Respecto a la causal prevista en el **acápite c)**, debemos precisar que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, a efecto de realizar el examen de normas de derecho material; sin embargo, la parte impugnante invoca la inaplicación de normas constitucionales que contienen preceptos y principios genéricos que requieren de un desarrollo de contenido normativo; en ese sentido, por lo que no se configuran como causales de casación; deviniendo en **improcedentes**.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18896-2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

**Noveno:** Sobre la causal denunciada en el *acápites d), f) y h)*, se debe señalar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En ese sentido, se advierte que el recurrente no ha expuesto en forma clara los fundamentos por los cuales las normas legales que invoca debieron ser aplicadas ni cuál es su incidencia en el resultado del juzgamiento, limitándose a formular argumentos orientados a cuestionar lo decidido al interior del proceso, lo cual no constituye objeto de análisis casatorio; contraviniendo lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, razón por la cual las causales denunciadas devienen en **improcedentes**.

**Décimo:** En cuanto, a las causales previstas en los *acápites e) y g)*, se entiende por inaplicación de una norma de derecho material, cuando el juez deja de aplicar al caso concreto normas sustanciales que resultan pertinentes para la solución de la controversia, las cuales habrían determinado que la decisión adoptada en la Sentencia fuese diferente a la acogida.

**Décimo Primero:** En ese sentido, el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, establece que el recurso debe estar fundamentado con claridad y precisión, indicando cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse, requisitos que no cumple el impugnante, pues, de la fundamentación expuesta no se advierte tal desarrollo, toda vez que no basta la sola invocación de la norma cuya aplicación al caso concreto se pretende, sino se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en las Sentencias de mérito y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento; por lo que las causales invocadas devienen en **improcedentes**.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18896-2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Walter Vilcapoma Gutiérrez**, mediante escrito de fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la empresa demandada, **Cementos Otorongo S.A. y otra**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

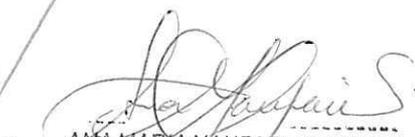
YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

\*lbvv/rjrl

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078 - 2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

Lima, dieciséis de mayo de dos mil dieciséis

VISTO y CONSIDERANDO:

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Martín Fabián Lagazio García**, mediante escrito presentado el cinco de octubre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diez de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos sesenta y siete, que revocó la Sentencia apelada de fecha doce de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos ochenta y tres a trescientos noventa y cinco, que declaró fundada la demanda y reformándola declararon infundada; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma

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

CASACIÓN LABORAL N° 19078 - 2015

LIMA

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO

inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Conforme se advierte de la demanda, que corre en fojas ciento ochenta y ocho a doscientos quince, subsanada en fojas doscientos dieciocho, que el actor solicita se declare la nulidad del despido por la causal prevista en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordene su reposición.

**Quinto:** El impugnante denuncia como causal de su recurso; *aplicación indebida de los incisos a) y b)) 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*, sostiene que el Colegiado Superior ha considerado que la demandada no incurrió en despido nulo, debido a que no se acreditó que su actividad sindical era de conocimiento de la empleadora; sin embargo, las declaraciones testimoniales y la ficha de inscripción al sindicato, constituyen medios probatorios suficientes para determinar que la verdadera razón que motivó su despido fueron las labores sindicales que venía ejerciendo.

**Sexto:** Sobre la causal denunciada, se advierte que existe confusión al invocar la causal casatoria, toda vez que la aplicación indebida se configura cuando se aplica una norma impertinente a la relación fáctica establecida en el proceso, exigencia que no ha sido considerada por la parte impugnante; asimismo, no cumple con señalar cuál es la norma que debió ser aplicada por la instancia de mérito; en consecuencia, no se ha cumplido con lo establecido en el inciso a) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente**.

ANA MARIA MAUPANI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19078 - 2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

**Declararon IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Martín Fabián Lagazio García**, mediante escrito presentado el cinco de octubre de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **CITIBANK DEL PERÚ S.A.**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**ARIAS LAZARTE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

Lbmn/Eeh.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sumilla.-** Cuando el trabajador alegue que el despido vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables que sustente que el cese obedeció a su afiliación sindical; por su parte el empleador debe acreditar que el cese se debe a la comisión de una falta grave o una causa justa de despido, no podrá invocar que el mismo es por el vencimiento del contrato de trabajo modal, cuando se ha desnaturalizado.*

**Lima, catorce de junio de dos mil diecisiete**

**VISTA**, la causa número diecinueve mil trescientos cuarenta y ocho, guion dos mil quince, guion **LIMA**, 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 el demandante, **Freddy Martín Pacheco Urbina**, mediante escrito presentado con fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos doce a quinientos veinticinco, que revocó la **Sentencia apelada** de fecha diez de junio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres, en el extremo que declara la nulidad de despido y ordena la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, y reformándola, declararon infundados dichos extremos; proceso seguido con la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, sobre nulidad de despido y otros;

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha once de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y siete a setenta del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: ***infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.- Pretensión demandada**

Se advierte de los escritos de las demandas (acumuladas), que corren en fojas cuarenta y uno a cincuenta y uno, y cuarenta y nueve a cincuenta y seis, subsanada en fojas sesenta y uno a sesenta y dos, que el actor solicita las siguientes pretensiones principales: i) se declare la desnaturalización de contratos a plazo fijo y se considere una de duración a plazo indeterminado, señalando que ingresó a laborar el catorce de noviembre de dos mil doce, en el cargo de Obrero de Montacargas, y que los contratos suscritos bajo la modalidad regulada en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR no contiene una causa objetiva viables, puesto que las labores son permanentes; ii) se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al centro de trabajo, alega que con fecha diez de noviembre dos mil trece se afilió al Sindicato de Trabajadores – SITRACORLINZA, lo cual fue puesto de conocimiento a su empleado el trece del mismo mes y que por motivo de represalia no renovó el contrato, por lo que constituye un acto de discriminación conforme el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y que en la medida que el Sindicato interpuso una queja ante la Autoridad Administrativa de Trabajo se habría configurado el inciso c) del mismo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

artículo; iii) se le paguen las remuneraciones devengadas; y, iv) se le paguen las costas y costos del proceso.

**Segundo.- Pronunciamiento de las instancias de mérito**

El Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia que corre en fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres declaró fundada la demanda y en consecuencia determinó la desnaturalización de los contratos a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal – tipificada en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR por lo que se considera los contratos de duración indeterminado desde el catorce de noviembre de dos mil doce, y la nulidad del despido, ordenando que la demandada reponga al actor al centro de trabajo, en el mismo cargo y derechos adquiridos, en el plazo de veinticuatro horas, bajo apercibimiento de las multas establecidas en la ley, de consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, más el pago de remuneraciones desde el dieciséis de octubre del año dos mil trece, hasta que sea efectivamente reincorporado al centro laboral con la última remuneración mensual percibida y el depósito de Compensación por Tiempo de Servicios con arreglo a la normatividad correspondiente, más intereses de ley, más costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia

La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior mediante sentencia que corre en fojas quinientos doce a quinientos veinticinco confirmó la sentencia apelada en el extremo que declara fundada la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal – tipificada en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia deben ser considerados como contratos a plazo indeterminado desde el catorce de noviembre de dos mil doce al quince de octubre de dos mil trece, y revocó en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

los extremos que declara fundada la nulidad de despido y ordena la reposición del actor en el mismo centro de trabajo, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de compensación por tiempo de servicios más intereses legales, reformándola declaró infundados dichos extremos.

**Tercero.- La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando 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 comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

**Cuarto.-** Sobre la ***infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***, el citado inciso prevé que es nulo el despido que tenga por motivo: *“a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”*.

**Quinto:** Es importante precisar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, la parte demandante tiene la obligación de probar o aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Sexto: Análisis del caso concreto**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el caso de autos, la Sala Superior confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que establece la desnaturalización de los contratos modales celebrados conforme el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, deteniendo la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; la demandada no ha interpuesto recurso de casación, mostrando con ello su conformidad con el fallo. En tal sentido corresponde a esta Sala Suprema pronunciarse sobre el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia que desestima la pretensión de reposición.

**Sétimo:** En relación al inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, esta Sala Suprema en la Casación Laboral N° 12816-2015-Lima de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido en doctrina jurisprudencial, la interpretación que debe recibir dicha norma legal. La interpretación resulta ser la siguiente:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.”*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Octavo:** En el orden de ideas expuestas, se tiene de autos que el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (SITRACORLINSA) comunicó a la demandada con fecha **trece de setiembre de dos mil trece** que el actor se afilió a esta organización sindical con fecha **diez de setiembre de dos mil trece**, como corre de fojas treinta y ocho a treinta y nueve. De esta manera el demandante ha cumplido con aportar indicio de que su despido obedeció a su afiliación al Sindicato.

En este contexto, se verifica que se ha configurado un despido previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ya que conforme a la doctrina jurisprudencial antes acotada, establecido por las instancias de mérito de que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, la demandada debió acreditar en autos que el cese obedeció a la existencia de una falta grave o la presencia de una causa justa de despido, lo que no ha hecho, ya que sostiene que la terminación de la relación laboral se debió al vencimiento del contrato modal. En consecuencia la causal invocada deviene en ***fundada***, y actuando en sede de instancia se confirma la Sentencia apelada que declara fundada la demanda y ordena la reposición del demandante.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** recurso de casación interpuesto por el demandante, **Freddy Martín Pacheco Urbina**, mediante escrito presentado con fecha veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y uno; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos doce a quinientos veinticinco; **y actuando en sede de instancia:**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 19348-2015**

**LIMA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha diez de junio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres, que declara fundada la demanda, la desnaturalización del contrato modal, la nulidad de despido y ordena la reposición del actor en el mismo puesto de trabajo así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**; y los devolvieron.

**S.S.**

**HUAMANÍ LLAMAS**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

OLVA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sumilla.-** Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

Lima, diez de noviembre de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número veinte mil trescientos cincuenta y dos, guion dos mil quince, guion **LIMA NORTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Cerámica S.A.**, mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas mil ciento ochenta y nueve, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número diecisiete de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil ciento ocho, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por los demandantes, **Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero, y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento veinte del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente: **i) infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes Judiciales.**

Según escrito de demanda que corre en fojas ciento cuarenta y tres, subsanada en fojas ciento cincuenta y nueve, los demandantes, Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez; pretenden se declare la nulidad de su despido por las causales previstas en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (afiliación y haber presentado a través del gremio sindical que los representa, una denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo por desnaturalización de sus contratos modales de naturaleza temporal a plazo determinado), y se ordene su reposición en sus puestos de trabajo que venían desempeñando al momento de su cese; y accesoriamente se le abonen las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir desde la fecha en que se produjo sus despidos hasta la fecha de su reposición efectiva.

Señalan los recurrentes que desde su fecha de ingreso hasta su fecha de despido han venido realizando labores de carácter permanente; sin embargo la demandada desnaturalizando los contratos modales por servicio específico suscritos, que solo facultan la contrataciones de trabajadores a plazo determinado para realizar trabajos temporales, los ha obligado a firmar contratos a plazo determinado cuando las labores que han venido realizando son de naturaleza permanente. Manifiestan haber sido despedidos en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece, debido a su afiliación y participación en actividades del sindicato de trabajadores de la demandada, y por haber formulado una denuncia ante la autoridad administrativa de trabajo, respecto a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

la desnaturalización de los contratos modales de trabajo suscritos con la demanda, al realizar éstos trabajos de naturaleza permanente.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil ciento ocho, se declaró fundada en parte la demanda; y por Sentencia de Vista expedida por la Sala Laboral Permanente y Procesos de Familia de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas mil ciento ochenta y nueve, se confirmó la sentencia apelada; señalando entre sus fundamentos que, evaluados íntegramente los medios probatorios, se llega a la convicción del décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto considerando de la impugnada, que el *A quo* ha expresado de manera suficiente su razonamiento lógico jurídico, para llegar a la conclusión que los contratos suscritos entre las partes procesales se han desnaturalizado conforme al artículo 77° inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo tanto, los actores se encontraban protegidos contra el despido arbitrario. Asimismo entre los hechos de cesación de labores de los demandantes respecto a su afiliación y participación en actividades del sindicato de trabajadores de la demandada existe nexo de causalidad, pues se acreditó que los demandantes se habían afiliado al sindicato, y que la demandada tenía conocimiento de ello antes de producirse el despido; y siendo además que la demandada no acredita el motivo alegado del despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no siendo suficiente tan solo los informes de evaluación, toda vez que no se acredita lo consignado en ellos; es válido presumir que la demandada efectuó el despido por la afiliación al sindicato.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Tercero:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Cuarto:** Respecto a la causal: *i) infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, la mencionada norma refiere lo siguiente: “Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)”.

**Quinto:** La causal citada, como determinante de la nulidad de un despido, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional a la “libertad sindical”, consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste la características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 158.

**Sexto:** Asimismo, cabe referir que el “fuero sindical” en su ámbito subjetivo desde una perspectiva contemporánea, garantiza el derecho de los trabajadores comprendidos en el ámbito de protección tanto a los dirigentes sindicales, como a cualquier miembro afiliado al sindicato; imponiendo la exigencia de que el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

despido de dichos trabajadores, debe estar ineludiblemente sustentada en una causa justa; la cual precisamente destruye la presunción de que el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical es antisindical y discriminatorio y por ende nulo; de modo que si no se comprueba la causa justa, readquiere plena validez la presunción contenida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

**Sétimo:** En relación a la actividad probatoria en este tipo de procesos de nulidad de despido; al no existir una disposición legal expresa que establezca una garantía que subordine la eficacia del despido a la previa demostración de la causa justa del despido o del cese; y las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador; resulta plenamente válido la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que brinden certeza acerca de la probabilidad de la lesión alegada o de la violación de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical; en cuya orientación la condición de afiliado al sindicato o la calidad de dirigente sindical, actúa como un indicio relevante respecto a la concurrencia del motivo prohibido.

**Octavo:** La controversia en el presente proceso está referida a determinar si corresponde o no ordenar la nulidad del despido del cual fueron objeto los demandantes, y en consecuencia ordenarse su reposición, más el pago de las respectivas remuneraciones dejadas de percibir.

**Noveno: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.**

Teniendo en cuenta que el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, consagra la adecuada protección de los trabajadores frente al despido, además que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical los trabajadores deben

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

encontrarse adecuadamente protegidos no solo por los tratados y por las leyes, sino que los operadores de dichos instrumentos jurídicos deben establecer criterios jurisprudenciales claros para su aplicación por todas las instancias del Poder Judicial, por tal motivo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece que la interpretación que debe recibir el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N°003-97-TR, es la siguiente <sup>1</sup>:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.*

**Décimo:** Al respecto debemos precisar, que en el *caso sub examine* se ha estimado en parte la demanda, debiendo tenerse en cuenta: **i)** que, en el presente proceso de la revisión de los actuados fluye que los demandantes solicitan como pretensión principal que se declare la nulidad del despido del cual fueron objeto por parte de la demandada, y consecuentemente se ordene su reposición en sus puestos de trabajo; **ii)** que, la demandada al contestar la demanda señala que los actores prestaron servicios para la misma mediante contratos modales por servicio específico, las cuales siempre se han mantenido acorde a las normas pertinentes, sin que haya mediado elementos que supongan su desnaturalización; asimismo afirma que el término de la relación laboral de los demandantes obedece al vencimiento del contrato por el servicio específico contratado, no habiéndose demostrado las actividades sindicales.

---

<sup>1</sup> CAS. LAB. N° 12816-2015-LIMA, de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Décimo Primero:** De la revisión de autos se aprecian los siguientes hechos:

- Marlo Gerald Arce García, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha diecinueve de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas treinta y seis, donde obra el cargo con el sello de recepción; y fue cesado en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Manuel Moisés Vargas Caballero, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha veintidós de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas cuarenta y cuatro, donde obra el cargo de recepción; y fue cesado el veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez, se afilió al sindicato y fue puesto en conocimiento de la demandada en fecha trece de enero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas cincuenta y seis, donde obra el cargo con el sello de recepción; y fue cesado en fecha veintiocho de febrero de dos mil trece.
- Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, se afilió al sindicato el veintiséis de febrero de dos mil trece, tal como se evidencia de fojas sesenta y siete, corroborado por lo señalado por la demandada en su escrito de contestación de demanda en folios doscientos veinticinco, y fue cesado el veintiocho de febrero de dos mil trece.

**Décimo Segundo:** De los hechos expuestos, se advierte que la demandada fundamenta su causal en que se ha interpretado erróneamente el literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues la sola afiliación conocida por el empleador resulta insuficiente a efectos de arribar a la convicción de que la extinción de un vínculo laboral fue motivado única y exclusivamente por la afiliación a un sindicato; sin embargo, se evidencia que el cese del vínculo laboral de los trabajadores, se produjo por la afiliación al sindicato, y no por vencimiento de contrato como alega la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

demandada; más aún si obra autos, a fojas noventa y ocho, la orden de inspección N° 13074-2012-MTPE/1/20.4, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quienes determinaron que se había producido la desnaturalización de los contratos modales por no acreditarse las causas objetivas de los referidos contratos, medio probatorio que resoluta importante al haberse verificado tal situación por la Autoridad Administrativa de Trabajo; además entre la fecha de conocimiento de la demandada de la afiliación de los actores a la fecha del vencimiento del contrato existe una cercanía temporal que permite sostener razonablemente que tal hecho le indujo a la demandada a tomar tal decisión de extinción de la relación laboral.

**Décimo Tercero:** Se concluye que no existe infracción normativa de la norma denunciada, pues del análisis hecho por la Sala Superior se determina que los trabajadores se habían afiliado al sindicato existente en su empresa y que sus contratos de trabajo terminaron por un supuesto vencimiento de plazo, sin embargo los mismos ya se encontraban desnaturalizados, por lo que esta Sala Suprema llega a la conclusión que el despido se debió a la afiliación sindical de los actores, que ocurrió en el mismo mes de su despido (febrero de dos mil trece), por tanto, se encuentra acreditado el nexos causal entre la actividad sindical y el despido de los demandantes, siendo **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Cerámica S.A.**, mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos uno; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas mil ciento ochenta y nueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme

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

**CASACIÓN LABORAL N° 20352- 2015  
LIMA NORTE  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

a ley; en el proceso seguido por los demandantes, **Marlo Gerald Arce García, Luis Ramón Valdiviezo Anastacio, Manuel Moisés Vargas Caballero y Ray Jonathan Putapaña Gutiérrez**, sobre nulidad de despido y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MAC RAE THAYS**

**CHAVES ZAPATER**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

CEJQ