



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 00425-2014-0-1602-JR-LA-01**

**PRESENTADO POR  
JHOANA LISET PALOMINO DE LA CRUZ**

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

**LIMA – PERÚ**

**2020**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

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

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**MATERIA** : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO Y  
OTROS

**NÚMERO DE EXPEDIENTE** : 425-2014

**DEMANDANTE** : J. P. C. P.

**DEMANDADO** : E. C. G. S.A.A.

**BACHILLER** : JHOANA LISET PALOMINO DE LA CRUZ

**CÓDIGO** : 2012140925

LIMA – PERÚ

2020

En el Informe Jurídico se analiza un proceso laboral de reposición por despido fraudulento como pretensión principal y reposición por despido nulo como pretensión subordinada, proceso iniciado por el señor J. P. C. P. en contra de su ex empleadora, E. C. G. S.A.A.

El señor J. P. C. P. sustenta sus pretensiones bajo los siguientes argumentos, señalando principalmente que el despido se ha debido a que el demandante es un trabajador que se encuentra afiliado al S. Ú. de T. de C. G. y A., en el cual ha realizado diversas actividades de naturaleza sindical (como la paralización de labores convocada los días 27 y 28 de marzo de 2014). Así como, que los hechos imputados no se han producido en la realidad, toda vez que en ningún momento se le halló durmiendo, ya que, si bien se le encontró en una posición de relajación (muy parecida a la de dormir), esto se debía a que momentos antes se había aplicado unas gotas para aliviar dolencias en su vista, como producto de la polución de bagacillo en el centro de trabajo.

Por otro lado, la E. C. G. S.A.A. señala que resulta absurdo justificar la falta cometida, alegando que se encontraba reposando por haberse aplicado gotas para contrarrestar la irritación de los ojos, ya que conforme se observan las fotografías adjuntadas, se aprecia claramente que el actor se encontraba durmiendo, puesto que en ningún momento el demandante ha presentado una receta médica y/o comprobante de pago de medicamentos que acrediten el malestar invocado. Asimismo, señala que es falso que se haya configurado un despido nulo por ejercicio de la actividad sindical en tanto que la empresa siempre ha respetado el derecho de sindicalización de sus trabajadores.

El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad resolvió declarando fundada en parte la demanda interpuesta por el señor J. P. C. P. en contra de E. C. G. S.A.A. sobre reposición por nulidad de despido, e infundada la demanda de reposición por despido fraudulento.

La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad resolvió revocar la sentencia (Resolución No. 4) en la que se declaró fundada la demanda interpuesta por el señor J. P. C. P. en contra E. C. G. S.A.A. sobre reposición por nulidad de despido. En consecuencia, reformándola, la declararon infundada.

Interpuesto el Recurso de Casación, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió declarando infundado el recurso de casación interpuesto por el señor J. P. C. P.; en consecuencia, no casaron la Sentencia de Vista de fecha 21 de abril de 2017.

## ÍNDICE GENERAL

I.	RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	5
	<b>A. DEMANDA.....</b>	<b>6</b>
	<b>B. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....</b>	<b>9</b>
	<b>C. RECURSO DE APELACIÓN.....</b>	<b>11</b>
	<b>D. RECURSO DE CASACIÓN.....</b>	<b>13</b>
II.	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PRINCIPAL PROBLEMA JURÍDICO DEL EXPEDIENTE.....	15
III.	POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS....	19
	<b>A. SENTENCIA EMITIDA POR EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO.....</b>	<b>20</b>
	<b>B. RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD.....</b>	<b>23</b>
	<b>C. RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.....</b>	<b>25</b>
	<b>D. EL PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO.....</b>	<b>27</b>
IV.	CONCLUSIONES.....	29
V.	BIBLIOGRAFÍA.....	30
VI.	ANEXOS.....	31

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

## **A. DEMANDA**

El 5 de julio de 2014, el señor J. P. C. P., (en adelante el demandante), presentó demanda de reposición por despido fraudulento como pretensión principal y reposición por despido nulo como pretensión subordinada, en contra de su ex empleadora, E. C. G. S.A.A. (en adelante la demandada) señalando lo siguiente:

### **Fundamentos de hecho**

Señaló que ingresó a trabajar para E. C. G. S.A.A. desde el 9 de marzo de 1989, siendo asignado en los cargos de Abastecedor de Azúcar en almacén, Mecánico en el Área de Mecánica Fina, Laboratorista, Analista de Aguas y finalmente como Operador de Control de Torre II, realizando sus labores de manera personal, con un pago mensual y estando bajo subordinación de la demandada.

Que con fecha 1 de abril de 2014, la demandada le curso la Carta de Preaviso de despido, señalando que se procederá a iniciar un procedimiento de despido por la comisión de falta grave comprendida en el inciso a) del artículo 25 del D.S. No. 003-97-TR, T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante la LPCL), que consiste en el incumplimiento de las obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento de Interno Trabajo, toda vez que el 26 de febrero de 2014 a las 8:45 a.m. en una supervisión inopinada y de rutina realizada por el Superintendente de Planta G. O. O., habría sido encontrado durmiendo profundamente en su puesto de trabajo.

Que, con fecha 7 de abril de 2014 el demandante cumplió con presentar sus descargos contradiciendo las imputaciones realizadas por la demandada, y posteriormente se le remitió la carta de despido, poniendo fin a la relación laboral.

El demandante, sustenta sus pretensiones bajo los mismos argumentos señalados en su carta de descargos, las cuales se centran en los siguientes puntos:

- Que el despido se ha debido a que el demandante es un trabajador que se encuentra afiliado al S. Ú. de T. de C. G. y A., en el cual ha realizado diversas actividades de naturaleza sindical (como la paralización de labores convocada los días 27 y 28 de marzo de 2014).

- Que, los hechos imputados no se han producido en la realidad, toda vez que en ningún momento se le halló durmiendo, ya que, si bien se le encontró en una posición de relajación (muy parecida a la de dormir), esto se debía a que momentos antes se había aplicado unas gotas para aliviar dolencias en su vista, como producto de la polución de bagacillo en el centro de trabajo. Y que este solo se ha basado en una sola toma fotográfica (la misma que ha sido ampliada a efectos de adjuntar dos fotografías a la Carta de Preaviso de despido), las cuales no demuestran con total certeza el hecho de encontrarse dormido.
- No se ha respetado el principio de inmediatez en el desarrollo del procedimiento de despido, toda vez que la demandada demoró doce días en evaluar un informe que solo se sustenta en una fotografía, y le tomó más de 28 días para dar cuenta de la supuesta falta, por lo que para disponer el inicio del procedimiento de despido tardó más de un mes, algo que resulta irrazonable.

En ese sentido, el demandante solicita al juzgado que se declare fundada su demanda y se proceda a ordenar su reposición al centro de trabajo, por el despido nulo o fraudulento del que ha sido víctima.

### **Fundamentos de derecho**

- T.U.O. Decreto Legislativo 728 – D.S. No. 003-97-TR.
- Constitución Política.
- Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **Medios probatorios**

- Boletas de pago del trabajador, para acreditar las remuneraciones percibidas y el cargo ocupacional que desarrollaba a efectos de la reposición en el mismo centro de laborales.
- Carta de Preaviso de despido y anexos, mediante la cual se acreditan los hechos falsos que se le imputan y configuradores de un despido fraudulento y/o nulo.
- Carta de descargos, mediante la cual acredita que se ha realizado su defensa en el plazo señalado por la empresa demandada y por la ley.
- Carta de Despido, mediante la cual se acredita los hechos falsos que se le imputan.

- Ocurrencia Policial, mediante la cual se acredita que fue sacado de su centro de trabajo en horario de trabajo, con la finalidad de causar temor en la masa trabajadora respecto de las consecuencias que le podría generar participar de actividades sindicales.
- Carta de fecha 26 de abril de 2012, mediante la cual se acredita que su persona fue considerada por el mismo empleador como un buen trabajador y reconoció su labor en el puesto de trabajo.
- CD que contiene imágenes de su participación en las actividades sindicales realizadas con motivo de la paralización de labores convocada por el sindicato.
- Reglamento de Organización y Funciones del Departamento de Lavadero y difusor que acreditan las funciones que desarrollaban.
- Exhibiciones del Registro de Asistencia del día 1 de abril de 2014.
- Declaración del representante legal de la E. C. G. S.A.A.
- Declaración Testimonial del Señor Á. J. P. D.

## **B. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Con fecha 17 de enero de 2015, la E. C. G. S.A.A., se apersonó al proceso a través de su Representante y contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, asimismo, solicitó al juzgado que la misma sea declarada infundada, ello en base a lo siguiente:

### **Fundamentos de hecho**

#### Respecto del despido fraudulento alegado:

Señala que es falso que el actor haya sido cesado fraudulentamente, ya que el despido se debió a una causal prevista en la norma, ya que había cometido una falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

Ahora bien, señala que resulta absurdo justificar la falta cometida, alegando que se encontraba reposando por haberse aplicado gotas para contrarrestar la irritación de los ojos, ya que conforme se observan las fotografías adjuntadas, se aprecia claramente que el actor se encontraba durmiendo, puesto que en ningún momento el demandante ha presentado una receta médica y/o comprobante de pago de medicamentos que acrediten el malestar invocado.

En ese sentido, la demandada sostiene que, dentro del funcionamiento del proceso productivo de la empresa, las funciones desempeñadas por el demandante son de vital importancia, por lo que su incorrecta ejecución podría haber generado diversos accidentes, así como cuantiosas pérdidas, tal como la paralización de la molienda por descuido y no coordinación con el Técnico Superior, mecánico del difusor o ingeniero de turno, una posible paralización de la producción, y puede poner en riesgo la integridad física de los trabajadores (debido a que los equipos de producción trabajan sin control).

#### Respecto del despido nulo invocado:

Es falso que se haya configurado un despido nulo por ejercicio de la actividad sindical en tanto que la empresa siempre ha respetado el derecho de sindicalización de sus trabajadores. Además, señala que el demandante no ha presentado medio probatorio

que acredite que efectivamente el despido se ha debido a dichas razones, más aún si la falta ha sido debidamente demostrada.

Más aún si la falta cometida ha sido antes de concretización del paro acatado por los trabajadores (27 y 28 de marzo de 2014), y además que ninguno de los trabajadores sindicalizados ha sido despedido por haber acatado el paro gremial, inclusive el actor no detenta cargo representativo dentro del sindicato, por lo que, en consecuencia, cada una de las afirmaciones realizadas por el demandante carece de asidero lógico.

#### Respecto del cumplimiento del principio de inmediatez:

El procedimiento ha cumplido con el principio de inmediatez en cada uno de sus etapas, toda vez que, las actuaciones se han realizado dentro de un plazo razonable. Si bien es cierto que el demandado demoró casi un mes y 5 días, esto constituye un periodo prudencial para iniciar un procedimiento disciplinario, ya que dentro de ese tiempo se llevaron a cabo diversas diligencias a fin de que se pueda determinar la comisión de la falta grave, tal como los análisis de los hechos, la elaboración y evaluación de informes de los jefes inmediatos, así como la valoración de los medios disciplinarios a tomar en este caso en concreto.

En ese sentido, la demandada señala que por las consideraciones antes expuestas se debe declarar infundada la demanda interpuesta.

#### **Fundamentos de derecho**

- Código Procesal Civil
- Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, norma vigente para el caso de autos.

#### **Medios probatorios**

- Carta de preaviso cursada al demandante, a fin de acreditar la falta incurrida por el actor.
- Carta de Descargo del actor, con la que se acredita el pleno reconocimiento de la falta incurrida y su absurda justificación.
- Declaración de parte, a cargo del actor, con la finalidad de acreditar que el actor cometió la falta imputada.

- Declaración testimonial, por parte del trabajador Á. J. P. D., quien va a declarar respecto a los hechos que sustentan el despido por causa justa del que fue objeto el autor.

## **C. RECURSO DE APELACIÓN**

La empresa demandada E. C. G. S.A.A. al no encontrarse de acuerdo con lo resuelto en la sentencia contenida en la Resolución N° 4 del 2 de octubre de 2015, presentó su recurso de apelación con la finalidad de que el superior jerárquico la revoque y declare infundada la demanda. Los argumentos fueron los siguientes:

### **Errores de hecho y de derecho incurridos en la sentencia**

Indicó que el juzgado al expedir la sentencia no ha cumplido con brindar una debida motivación respecto a la configuración del despido nulo por afiliación del actor a un sindicato o la participación en actividades sindicales, llegando a esta conclusión debido a que el juzgado ha reconocido que la falta imputada no ha sido falsa, inexistente o imaginaria. Siendo ello así, señala la demandada que, ello demuestra que jamás utilizó como pretexto malicioso la imputación de una falta grave, y que ello haya sido una consecuencia para que se le atribuya el haber despedido al trabajador por su actividad sindical.

Señala la demandada, que la sentencia impugnada presenta una falta de valoración y motivación de los medios de prueba que configuran la pretensión del demandante, particularmente de las actuaciones orales y medios probatorios admitidos, de la documentación referida al procedimiento disciplinario, declaraciones del demandante y testigo. En ese sentido, la demandada señala que, es evidente que las pruebas documentales que han sido oralizadas, pero jamás actuadas, no pueden ser material probatorio para justificar la fundabilidad de la pretensión del demandante, cuando no fue actuada, pues lo contrario, esto es, actuada debidamente hubiere sido materia del debate probatorio correspondiente.

Es por ello que, el juzgado, estableció en su considerando décimo segundo, que la imputación de falta grave de dormir en horas de labores, no es un hecho falso, inexistente, imaginaria, por lo que es evidente a todas luces que existieron razones más que justificables para sancionar al actor por la falta grave cometida.

Finalmente, señala que el juzgador señala sin sustento alguno que se ha incurrido en despido nulo, tan solo asumiendo su criterio, dejando al margen las

presunciones legales e indicios que determinan que jamás hubo un despido nulo, que jamás se le sancionó por acatar una huelga.

### **Naturaleza del agravio**

La resolución apelada contiene un agravio de naturaleza procesal, pues se ha resuelto sin tener en cuenta lo establecido en las normas y principios como son el derecho a la defensa, al debido proceso, de contradicción de probar, y de naturaleza económica por cuanto se pretende obligar a la empresa a que se reponga a su centro de labores a una persona que por naturaleza ha terminado su relación laboral con la empresa.

## **D. RECURSO DE CASACIÓN**

El demandante al no encontrarse de acuerdo con lo resuelto en la sentencia de vista contenida en la Resolución N° 9 del 21 de abril de 2017, presentó su recurso de casación con la finalidad de que se eleve los autos ante el superior jerárquico y declare fundado el recurso de casación y en consecuencia confirme la sentencia de primera instancia (fundada la demanda). Los argumentos fueron los siguientes:

### **Errores de hecho y de derecho incurridos en la sentencia de vista**

Indicó que la sala no ha valorado de manera adecuada los medios probatorios actuados en el proceso lo cual demuestra arbitrariedad del órgano revisor, y consecuentemente no ha aplicado en forma debida la normatividad laboral referidos al despido fraudulento y a la nulidad de despido.

Interpuso recurso 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 Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR y (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 No. 003-97-TR.

- (i) 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 Decreto Supremo No. 003-97-TR.

Señala que sus funciones nunca dejaron de ser cumplidas (pues nunca estuvo dormido), no se puede pretender el incumplimiento de una labor de una manera genérica, en base a supuestos hipotéticos de posible incumplimiento de funciones, ninguna de sus funciones fue incumplida, no ha existido ninguna paralización en la producción.

- (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 No. 003-97-TR.

Señala que el nexo causal se encuentra acreditado con la participación en las actividades sindicales, asimismo existen otros datos que acreditan el nexo causal como es el incumplimiento del principio de inmediatez respecto de un hecho que no merecía mayor demora en el inicio de procedimiento de despido (supuesto – negado hubiese acaecido).

**II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PRINCIPAL PROBLEMA JURÍDICO  
DEL EXPEDIENTE**

El 5 de julio de 2014, el señor J. P. C. P., (en adelante el demandante), presentó demanda de reposición por despido fraudulento como pretensión principal y reposición por despido nulo como pretensión subordinada, en contra de su ex empleadora, E. C. G. S.A.A. (en adelante la demandada) ante el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad con la finalidad que se reponga al demandante en el puesto que venía trabajando dentro del centro de trabajo, de la empresa demandada.

El demandante alega estuvo prestando servicios por más de 25 de años a la empresa, siendo, además miembro afiliado al sindicato de esta, desarrollando una actividad sindical importante y destacada.

Sin embargo, con fecha 24 de abril de 2014, el demandante fue despedido por la demandada debido a la comisión de una falta grave que consiste en haberlo encontrado de manera flagrante durmiendo en su puesto de trabajo durante el desarrollo de la jornada laboral, situación que, para la empresa revista de total gravedad, ya que el puesto de trabajo en que se venía desempeñando el trabajador es de gran importancia para el desenvolvimiento del proceso productivo de la empresa.

El demandante señala en su demanda que ha sido víctima de un despido fraudulento, toda vez que los hechos imputados no han ocurrido en la realidad, ya que en ningún momento este se habría puesto a dormir, sino que lo que había ocurrido es que se encontraba en una posición de relajación luego de haberse aplicado unas gotas contra una supuesta enfermedad que este padecía, afirmación que no fue demostrada por el demandante en todo el desarrollo del proceso.

Así también, el demandante señala que ha sido víctima de un despido nulo, ya que este despido se ha debido a su calidad de trabajador sindicalizado y principalmente a su participación en la paralización de labores de los días 27 y 28 de marzo de 2014, es por ello que la empresa remitió la carta recién un mes después de ocurridos los hechos, vulnerando el principio de inmediatez.

Por su parte, la demandada sostiene que el demandante fue despedido por haberse quedado dormido dentro del horario de trabajo, y que ese hecho se

encuentra acreditado con las fotografías adjuntadas a la contestación, en la que se verifica que efectivamente el trabajador no se encontraba en una posición de relajación, sino más bien, en una posición de dormir, la cual configura la comisión de la falta grave, y que por tanto el despido se llevó a cabo según el marco establecido por la ley.

Que, respecto del despido nulo alegado, señala que la empresa ha venido respetando los derechos sindicales de los trabajadores afiliados en cada una de las actividades realizadas por el Sindicato. Y que en la demanda el demandante no ha acreditado que la empresa haya tomado represalias contra los trabajadores que participaron en la paralización de labores de los días 27 y 28 de marzo de 2014, por lo que no resulta adecuado alegar que el despido se debe a la participación sindical del demandante.

Ahora bien, teniendo en cuenta el expediente, la controversia gira en torno a establecer si corresponde declarar la existencia de despido fraudulento o nulo y si como consecuencia de ello corresponde llevar a cabo la reposición del trabajador en el centro de trabajo y en el mismo puesto de trabajo.

Al respecto, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. En cuanto a la comisión del despido fraudulento.
  - Respecto a los hechos, queda claro que el demandante no acreditó bajo ningún supuesto la enfermedad ocular que señaló que padecía.
  - Las fotografías, se desprende la postura misma del sujeto generando indicios que nos permite inferir que el demandante se encontraba dormido.
  - El juzgado ha tomado esta última afirmación, y se ha basado en ciertas reglas de experiencia en las que se ha apoyado para sustentar que el demandante si se encontraba dormido, tal como la postura, el tener la boca abierta y tener los pies puestos sobre la mesa. Ello adherido al hecho que no se pudo demostrar el padecimiento del demandante de la enfermedad ocular que alegó.

## 2. En cuanto al despido nulo:

- De acuerdo con el expediente y con lo señalado en la audiencia de juzgamiento y en los escritos del demanda y contestación de demanda, es un hecho irrefutable que el demandante se encontraba afiliado al sindicato de la empresa durante 25 años y que este fue participe activo en la paralización de labores de los días 27 y 28 de marzo de 2014.
- El demandante no demostró ante el juzgado que la empresa ha venido realizados actos en contra del sindicato, ni mucho menos en contra de sus afiliados.

De conformidad a lo señalado en el artículo 22 de la LPCL en el cual estipula que para un despido debe existir causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada, esto es, un despido justificado.

Según Cuba Velaochaga señala que “la exigencia de que el despido se base en causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia” Tal, como Armando Alva Canales lo señala “se desprende que la LPCL, se mantiene dentro del modelo de protección que hace de la existencia de una causa justa la condición sine qua non para que un despido sea válido jurídicamente”. En ese sentido, un despido injustificado es todo lo contrario, es aquel despido que carece de causa justa, no cumplió con el debido procedimiento, no se respetó algunos de los principios del derecho sancionador.

Como se ha podido verificar, la demandada habría si llevado a cabo un despido injustificado, ya que como hemos podido analizar, el hecho (el 26 de febrero de 2014 a las 8:45 a.m. en una supervisión inopinada y de rutina realizada por el Superintendente de Planta G. O. O., habría sido encontrado durmiendo profundamente en su puesto de trabajo) existe por lo cual no se puede alegar un despido fraudulento, ni se puede alegar un despido nulo dado que el despido no se basó en las actividades sindicales en las cuales participo el demandante.

Si bien existe una causa justa, el despido se ha realizado incumpliendo el principio de inmediatez, la empresa no demostró ni justificó el porqué de la demora en remitir la carta de preaviso para dar inicio al procedimiento de

despido, lo cual recae en un despido arbitrario (injustificado), sin embargo este despido no ha sido alegado por el demandante, lo cual nos permite afirmar que la demanda presenta un mal planteamiento desde la calificación del despido, ya que no ha podido demostrar la comisión de un despido nulo o fraudulento, que implicaba un análisis más complejo. Lo que si se tenía claro era justamente la inobservancia del principio de inmediatez, ya que como se ha podido advertir, el empleador tenía conocimiento de la falta el mismo día de la comisión de los hechos, y, sin embargo, este inició el procedimiento disciplinario habiendo pasado más de un mes de ocurridos los hechos.

Esto solo nos demuestra que el despido realizado resulta ser un despido arbitrario (injustificado), y la demanda debió centrarse en ello y en el reclamo de una indemnización por despido arbitrario.

**III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS  
Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS**

## **A. SENTENCIA EMITIDA POR EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

Mediante Resolución N° 4 del 2 de octubre de 2015, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad resolvió:

- Fundada en parte la demanda interpuesta por J. P. C. P. contra E. C. G. S.A.A. sobre reposición por nulidad de despido, en consecuencia, se ordena a la empresa en el plazo de 5 días de notificada la sentencia, cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese.
- Infundada la demanda de reposición por despido fraudulento.
- Se ordena a la demandada que cumpla con pagar la suma de dos mil soles (S/ 2,000.00) más el 5% destinado al C. de A. de L. L., sin costas.

Los fundamentos que motivaron la sentencia fueron las siguientes:

### Sobre el despido fraudulento alegado por el demandante

Se tiene como medio probatorio más contundente a las fotografías adjuntadas por la demandada, en la que se puede apreciar que el demandante si se encontraría en una posición que demuestra que este se encontraba dormido.

Para ello, el juzgado señala que, aplicando las reglas de experiencia que rige nuestro sistema procesal en valoración probatoria, el juzgado llega a la conclusión de que ambas fotografías demuestran fehacientemente que el demandante se encuentra durmiendo, ello en merito a la postura adoptada, la cabeza hacia atrás, los ojos cerrados, la boca abierta y las manos cruzadas, características que distan largamente del argumento del accionante sobre haber adoptado tal postura luego de suministrarse gotas oculares, así como haber subido los pies para una mejor circulación sanguínea y presión ocular, ya que el procedimiento de aplicación de gotas oculares solo consisten en tener una mera inclinación de la cabeza hacia atrás por unos cuantos segundos y menos aún se tiende a cerrar los ojos y colocarse los anteojos, ya que la idea es tener los ojos abiertos a fin de lograr una mayor lubricación y evitar el derrame del líquido.

Asimismo, señala que el demandante ha alegado en la audiencia de juzgamiento que padece de una enfermedad ocular crónica y que viene siendo tratado por casi 30 años de dicho mal; sin embargo, en ningún momento, ni durante el procedimiento de despido ni en su demanda ha adjuntado medio probatorio que acredite que efectivamente se encuentra padeciendo de dicha enfermedad y que se le haya recomendado la aplicación de gotas como medicamento contra dicho malestar.

En consecuencia, bajo los argumentos señalados líneas arriba, el juzgado señaló que no se ha configurado un despido fraudulento, toda vez que se ha verificado que si se le encontró durmiendo en el puesto que venía desempeñando.

#### Respecto del despido nulo

De los medios probatorios adjuntos se ha podido corroborar que el demandante ejerció actividades sindicales como miembro afiliado al sindicato de trabajadores de la E. C. G. S.A.A.

Del análisis del presente caso, el juzgado señala que, en la audiencia de juzgamiento, el superintendente G. O. O., funcionario que detecto en flagrancia al demandante, ante la pregunta realizada por el abogado de la demandante, este señaló que el informe en el que se verificó la comisión de la falta grave, a la que en resumen, respondió señalando que el informe fue elaborado ese mismo día de la comisión de la falta, y que ese mismo día se le informó a los superiores.

Ello significa que el empleador conoció la falta cometida por el demandante el mismo día de los hechos, y aun así se demoró más de un mes para que se lleve a cabo imputación de la falta grave, y con ello el inicio del procedimiento disciplinario.

En ese sentido, el juzgado infiere que no se ha realizado un adecuado procedimiento, ya que este se debió al afán del demandado de despedir al demandante por ser un trabajador afiliado al sindicato de la empresa.

Es por ello que señala que si se ha determinado la comisión de un despido nulo en contra del demandante por su participación sindical. En consecuencia,

declara fundada la demanda en este extremo y ordena la reposición del demandante.

Respecto al primer punto, coincido con la decisión del juzgador al declarar infundada la demanda de reposición por despido fraudulento, dado que como lo ha señalado el juez, de las fotografías se desprende y evidencia que el trabajador se encontraba durmiendo durante su jornada laboral, que en base al criterio de experiencia se concluye que la postura adoptada refleja una posición de descanso, mas no de una posición para aplicarse gotas en la vista por el supuesto malestar que padecía, el demandante no acredita con ningún medio probatorio su supuesto malestar en la vista.

Del mismo modo, el demandante tenía pleno conocimiento de la importancia de sus funciones, los mismos que ante el hecho real y existente “el trabajador fue encontrado durmiendo durante su jornada laboral” podría ocasionar consecuencias graves para la empresa como accidentes, pérdidas económicas; por lo cual carece de sustento e ilógico lo alegado por el demandante, esto es, que la empresa le impute hechos falsos y fabrique pruebas para despedirlo, cuando lo cierto es que en el presente proceso nos encontramos frente a un hecho real y existente, esto es una causa justa de despido.

En lo concerniente al segundo punto, no comparto la posición del juez, en declarar fundada la demanda de reposición por nulidad de despido, siendo que si se ha acreditado y demostrado que el hecho es real y existente “el trabajador fue encontrado durmiendo durante su jornada laboral”, esto es una causa justa de despido, no puede ampararse la pretensión de nulidad de despido, por el simple hecho que el demandante alega la vulneración del principio de inmediatez, en base a una dilatación en notificar la Carta de Preaviso al demandante desde ocurrido el hecho (26 de febrero de 2014), cuando el juez debe valorar otros supuestos en conjunto, esto es que, debe valorar que ningún otro trabajador de la empresa fue sancionado por acatar la paralización de labores de los días 27 y 28 de marzo de 2014, el demandante no acredita que fue hostilizado por haber acatado la paralización de labores, si bien señala una coacción por parte de su jefe inmediato (Sr. C. C.) no estableció como medio probatorio su testimonial, el hecho real y existente ocurrió el día 26 de febrero de 2014 antes de acontecer la paralización de labores (27 y 28 de marzo de 2014).

## **B. RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD**

Mediante Resolución N° 9 del 21 de abril de 2017, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad resolvió:

- Revocar la sentencia (Resolución No. 4) en la que se declaró fundada la demanda interpuesta por J. P. C. P. contra E. C. G. S.A.A. sobre reposición por nulidad de despido, que ordenó a la empresa en el plazo de 5 días de notificada la sentencia, cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese. Reformándola la declararon infundada. Sin costas y ni costos en contra del actor.

Los fundamentos que motivaron la Resolución de la Sala fueron las siguientes:

### Respecto del despido fraudulento

Señala la Sala que, del análisis efectuado previamente sobre el acontecimiento de los hechos imputados al trabajador por su ex empleadora, se concluye que no se está ante la imputación de hechos inexistentes, dado que los hechos ocurrieron, tal como lo ha venido señalando la sentencia impugnada. Se corrobora que efectivamente el demandante se encontraba durmiendo al momento en el que se le tomaron las fotografías y que no es una justificación válida lo señalado por la demandante, por el hecho de aplicarse las gotas para el malestar ocular.

### Respecto del despido nulo

El juzgado señala que la falta imputada consiste en que el actor se ha encontrado durmiendo durante su jornada laboral, por lo cual se le inició un procedimiento de despido, cursándole su carta de preaviso de despido, respecto de lo cual el actor efectuó sus descargos y finalmente remitiendo su carta de despido constituyendo la finalización de la relación laboral.

Al respecto, la Sala señala que, de los medios probatorios obrantes en el expediente, no se aprecia alguno que acredite que, con ocasión de la

paralización acatada por el actor en su calidad de delegado del sindicato, se le hubiera hostilizado, así como tampoco se aprecia que otros trabajadores hubieran sido víctimas de represalias por las actividades sindicales de los días 27 y 28 de marzo de 2014. La sala precisa que, las paralizaciones acatadas por sí solas no son un medio probatorio suficiente para acreditar la existencia de nexos causales entre actividad sindical efectuada y el despido del mismo.

En ese sentido, teniendo en cuenta, además que el puesto desempeñado por el demandante era un puesto de mucha importancia dentro del desarrollo del proceso productivo de la empresa, la Sala señaló que el despido ha sido válidamente efectuado por lo que no puede presumirse bajo ninguna razón que se haya realizado afectando el derecho a la libertad sindical.

En consecuencia, decidió revocar la sentencia de primera instancia y la reformó declarando infundada la demanda.

Respecto a la decisión de la Sala, comparto su posición, en revocar la decisión de la primera instancia y declarar infundada la demanda en todos sus extremos, dado que como lo he señalado anteriormente en base al criterio de experiencia y de las fotografías se desprende que el demandante se encontraba durmiendo durante su jornada laboral, lo cual es un hecho real y existente reitero, justificable de despido. Asimismo, se valora y tiene en cuenta las labores que ejercía el demandante, no eran unas simples funciones que por el hecho de quedarse dormido no traería consigo consecuencias graves, en el caso en concreto nos referimos a un puesto que cuyas funciones eran de vital importancia para la empresa, ya que están referidas a labores de operatividad y productividad, que al mínimo descuido y como lo reconoció el demandante sus labores se requiere de una actividad constante, el incumplimiento de sus funciones trae consigo pérdidas económicas para la empresa, accidentes, la paralización de la molienda, etc., esta sala laboral toma énfasis las funciones que desempeñaba el demandante, por lo cual es proporcional la medida adoptada por la empresa, esto es, el despido por una causa justa. Asimismo, rescatamos y compartimos el análisis que realiza la sala respecto a la valoración de otros medios probatorios, si bien el demandante alega una dilatación en la notificación de la Carta de Preaviso por ende la vulneración al principio de inmediatez, esta sala valora otros hechos importantes para resolver el caso, como que el demandante es un afiliado de aproximadamente 25 años en dicho tiempo no ha sufrido ningún acto

contra el por ser afiliado al sindicato de la empresa, no se ha demostrado que se haya hostigado al demandante por acatar la paralización de labores (27 y 28 de marzo de 2014) ni se ha demostrado represalia contra los delegados o trabajadores del sindicato que han acatado la paralización de labores.

### **C. RESOLUCIÓN EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

Finalmente, mediante Casación N° 13121-2017, del 2 de mayo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió:

- Declarar INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, J. P. C. P., mediante escrito presentado el 12 de mayo de 2017, que corre en fojas doscientos treinta y seis; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 21 de abril de 2017, que corre en fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres.

Los fundamentos de la Sala suprema fueron las siguientes:

Del análisis de los hechos se puede precisar que el actor ha laborado para la empresa desde el 9 de marzo de 1989 hasta el 24 de abril de 2014, habiendo acumulado un aproximado de 25 años de servicios, en los cuales ha venido participando en el sindicato de la empresa, participando activamente, también en el paro acatado el 27 y 28 de marzo de 2014.

Asimismo, respecto de lo alegado por el demandante, sobre su despido causado por sus actividades sindicales, no se han podido apreciar indicios o medios documentales que acrediten que otros trabajadores como el hayan sido víctimas de represalias en merito a las actividades sindicales antes referidas.

En ese sentido, la Sala Suprema señala que no se ha acreditado el nexo causal entre la actividad sindical alegada y el despido del cual ha sido objeto. Más aún, si de los hechos expuestos y probados se ha verificado la causa justa que sustenta el despido realizado, el cual consiste en la falta grave que comprende el quedarse dormido en su puesto de trabajo y durante su jornada laboral por parte del actor.

Es por ello que, al comprobarse la inexistencia de un despido basado en la afiliación sindical y actividades sindicales realizadas por el demandante, se

infiere la no comisión de un despido nulo, por lo que el recurso de casación deviene en infundado.

Respecto a la decisión de la Corte Suprema, comparto su posición y me encuentro de acuerdo, toda vez que ratifica la posición de la resolución de segunda instancia (sala), ha quedado demostrado que el hecho es real y existente “el trabajador se encontraba dormido durante su jornada laboral”, teniendo en cuenta la importancia de sus funciones y que tal incumplimiento de las mismas trae consigo graves consecuencias para la empresa, por lo cual es una causa justa de despido. Asimismo, comparto que la corte suprema ha ratificado lo valorado por la sala, de tomarse en cuenta otros aspectos para valorar y determinar si nos encontramos frente a un despido nulo, lo cual en el presente caso carece de sustento dado que no se ha demostrado represalias contra otros trabajadores sindicalizados que acataron la paralización de labores.

#### D. EL PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO

Respecto al problema jurídico identificado, como ya lo he señalado el demandante realizó un mal planteamiento de demanda, por lo cual no estoy de acuerdo con las pretensiones de su demanda, como se aprecia en la decisión de la Corte Suprema, la cual ratifica la resolución de segunda instancia de declarar infundada la demanda en todos sus extremos, ya que carece de sustento alegar un despido fraudulento y/o despido nulo cuando estamos frente a un hecho real y existente, así como que no se acredita la vulneración en el cual recaería el despido nulo; sin embargo si podría haber sido posible alegar un despido arbitrario (injustificado) cuando la empresa no demostró ni justificó el porqué de la demora en remitir la carta de preaviso para dar inicio al procedimiento de despido, cuando la empresa conocía el mismo día (26 de febrero de 2014) del hecho suscitado (el señor J.C. se durmió durante sus horas de trabajo), lo que se entendería que se ha perdonado la infracción cometida por el trabajador, tal como Pacheco-Zerga lo señala: “Toda sanción debe observar el principio de inmediatez. La falta de sanción oportuna se equiparará a una condonación de parte del empleador”.

El juzgado sabía que la empresa no había cumplido con el principio de inmediatez en el desarrollo del proceso, debió de encausar la pretensión en lo que realmente correspondía en virtud del principio de iura novit curia.

Mediante sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 01112-2012-PA/TC declararon fundada la demanda y en consecuencia nulo el despido arbitrario, señalando sus fundamentos lo siguiente:

*“(…) Los hechos que se imputan al recurrente como falta grave fueron plenamente conocidos por su empleador el mismo día en que acontecieron, pues el presunto agraviado con las expresiones que habría formulado el actor es el funcionario que aplicó la sanción de despido, y no representan complejidad ni denotan una situación especial que haya requerido un plazo extenso para determinar la existencia de una falta grave; asimismo, de lo actuado se advierte que la demandada no ha esgrimido argumento alguno para justificar su inacción. En consecuencia, en el procedimiento de despido del demandante la entidad emplazada ha infringido el principio de*

*inmediatez, pues no tomó en cuenta que, como empleador, y en mérito de las facultadas que le confiere el poder de dirección, ya había aceptado y olvidado los hechos imputados como falta grave, motivo por el cual el despido del recurrente ha devenido en arbitrario (...)*”

Asimismo, mediante Casación Laboral N° 11709-2015 LIMA declararon infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada (Compañía Minera Atacocha S.A.A) en base al siguiente fundamento:

***(...) entre la fecha de la comisión de la falta grave y el despido tiene que mediar un intervalo prudencial, situación que no ha ocurrido en el presente caso, toda vez que se desprende de lo expuesto precedentemente que la demandada como consecuencia de la falta imputada, inició acciones administrativas a efectos de determinar la responsabilidad del demandante recién el seis de setiembre de dos mil trece, esto es un mes y veinticuatro días después de sucedido los hechos, y no al día siguiente de conocido los hechos, si contaba con información suficiente para aperturar el procedimiento de despido (...)***”

#### **IV. CONCLUSIONES**

El demandante ha realizado un mal planteamiento de demanda, la afectación era la vulneración al principio de inmediatez, debió plantearse una demanda por despido arbitrario (injustificado).

En el principio de inmediatez debe cumplir que entre la fecha de la comisión de la falta grave y el procedimiento de despido tiene que mediar un intervalo prudencial; en el presente caso se vulnero el principio de inmediatez en la notificación de la Carta de Preaviso, en la notificación de la Carta de Despido, en las sanciones impuestas al demandante respecto a sus antecedentes disciplinarios.

En el presente caso, se ha demostrado que no estamos frente a un despido nulo dado que no se ha acreditado tal vulneración a su derecho de participar en actividades sindicales.

En el presente caso, se ha demostrado que no estamos frente a un despido fraudulento, debido a que el hecho (Sr. J. C. fue encontrado dormido en su horario de trabajo) fue real y existente.

## V. BIBLIOGRAFÍA

CUBA VELAOCHAGA, Luis. "El Despido Arbitrario. Desarrollo Doctrinario y Jurisprudencial". Lima, 2017. Pág.60.

ALVA CANALES, Armando. "Despido Laboral. Nuevos Criterios Jurisprudenciales". Lima, 2016, Pág.8-9.

PACHECO-ZERGA, Luz. "La Proporcionalidad del Despido: la Razonabilidad de una Sanción". Lima, 2012, Pág. 12.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 01112-2012-PATC.

Casación Laboral N° 11709-2015. Lima, 02 de mayo de 2018.

## **VI. ANEXOS**



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

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 [redacted] 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 veintuno 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 [redacted] 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: 1) *Infraacción 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; ij) 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 demanda 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 ██████████ 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**

**Nullidad 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 veintuno 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> FLA RODRIGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKI, 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 estableció 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> BLANCA 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:

*"(...) 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

\* <https://www.tj.gob.pe/fores/sentencia/2005/07192-2004-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 oltas que el actor sostiene se suministró; más aún si el testigo [REDACTED] 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 Colegado 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 [REDACTED] asimismo, haber participado activamente de las actividades sindicales consistentes no solo en la paralización de labores en los días veintiseis y veinticinco de marzo de dos mil catorce, sino además en la elocución dada con dicho motivo.

Además, indica que existen otros datos que acreditan el nexo causal para iniciarlo 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  
Nullidad 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 habla 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  
Nullidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] 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 veintuno 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 [REDACTED], 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**

**CYLCCQP**