



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: BURNEO
BERMEJO Roberto Rolando FAU
20159981216 soft
Fecha: 21/08/2024
16:24:19, 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: TORRES
GAMARRA Abraham Percy FAU
20546303951 soft
Fecha: 22/08/2024 07:58:05, 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: CARRASCO
ALARCON LUIS ALBERTO
/Servicio Digital
Fecha: 26/08/2024 08:21:33, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: CARLOS GASAS
ELISA VILMA /Servicio Digital
Fecha: 21/08/2024 20:39:24, 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 PEVES COTAQUISPE
Lucy Roxana FAU 20159981216
soft
Fecha: 28/08/2024 16:55:43, 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 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla. Es nulo el despido del trabajador que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, conforme a lo establecido en el literal c del artículo 29 del Decreto Supremo numero 003-97-TR.

Palabras claves: despido nulo, reposición, indemnización por daños y perjuicios.

Lima, dieciocho de junio de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número cuarenta y ocho mil ochocientos veinticinco, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ramal Barrenechea**, 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 empresa demandada, **Proyectos Especiales Pacifico Sociedad Anónima – Pepsa**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil veintidós, contra la **sentencia de vista** de fecha veintisiete de julio de dos mil veintidós, que **confirma** la **sentencia de primera instancia** de fecha dieciocho de marzo de dos mil veintidós, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Rocío Esther Del Pilar Díaz Valdivia**, sobre **nulidad de despido y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de veintitrés de mayo de dos mil veintitrés, se declara procedente el recurso interpuesto por la empresa demandada por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del numeral 3 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 N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

ii) infracción normativa del literal a del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

iii) infracción normativa del literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

1.1. Demanda. Como se advierte de la demanda de ocho de febrero de dos mil veintiuno, la demandante pretende: *i)* reposición por despido nulo, con el consecuente pago de las remuneraciones devengadas; y *ii)* el pago de indemnización por daños y perjuicios.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada en parte** la demanda, en consecuencia: *i)* declaro nulo el despido del que fuera objeto el accionante, ordeno que la empresa demandada cumpla con reponerlo al actor en sus labores habituales, esto es en su mismo cargo o puesto de trabajo o en otro de similar nivel en caso de imposibilidad; *ii)* ordeno a la emplazada el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta su efectiva reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, con sus intereses; y *iii)* ordeno a la empresa demandada el pago de la



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

suma de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000 soles) por concepto de daño moral.

- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, **confirma en parte** la sentencia de primera instancia, bajo similares fundamentos, modificando el monto se ordena que la empresa demandada pague a la actora la suma de veinte mil con 00/100 soles (S/ 20,000.00) por concepto de daño moral.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el literal a del artículo 25 y literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material y/o procesal corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹ Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la empresa recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Sobre la infracción normativa procesal

¹ Ley número 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.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Tercero. En el presente caso, se denunció la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú normas denunciadas que establecen:

“Artículo 139º - Principios de la Administración de Justicia

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 (...).”

Cuarto. Sobre el derecho al debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales

Al respecto es de considerar que, el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, comprende un haz de garantías, siendo dos los principales aspectos o dimensiones del derecho: el debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que conlleva las garantías procesales que aseguran el ejercicio de los derechos fundamentales al interior del proceso.

Es decir que, en el ámbito sustantivo o material, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que en el ámbito procesal, alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia; entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso en esa última dimensión, se comprenden 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.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Quinto. El Tribunal Constitucional, en el sexto fundamento de la sentencia de trece de octubre de dos mil ocho recaídas en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, establece lo siguiente:

“(…) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. número 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 (...)’.

Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la misma sentencia acota 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 sentido contrario, 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.

Sexto. Esta sala suprema en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, también en alusión a la debida motivación de las resoluciones judiciales, identifica los supuestos en los que se infringe este derecho, estableciendo:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

- 1) Carezca de fundamentación jurídica.*
- 2) Carezca de fundamentos de hecho.*
- 3) Carezca de logicidad.*
- 4) Carezca de congruencia.*
- 5) Aplique indebidamente 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.

Solución del caso concreto.

Séptimo. Este Supremo Tribunal advierte como principal agravio de la empresa recurrente establece cuestionamientos a la motivación de la sentencia de vista, pues refiere que no se ha pronunciado respecto a los agravios deducidos en la apelación sobre la habilitación de la asistencia de la demandante fuera de la hora señalada para la Audiencia de Juzgamiento; sin embargo, de la revisión de la sentencia de vista se advierte que se absolvió los agravios deducidos por la apelante (considerandos 4.2. a 4.4.), por lo que, la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada; siendo así, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia del debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional.

Octavo. Aunado a ello se indica que, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y que tampoco, cualquier error en el que



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento; en consecuencia, se declara **infundada** la causal denunciada.

Sobre las causales materiales

Noveno. La primera causal material declaradas procedentes está referida a la **infracción normativa del literal a del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, el cual establece:

*“**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”.*

Sobre la falta grave

Decimo. El referido artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del 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



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)*². La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Décimo primero. La falta grave se define en relación con 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 aquellas³.

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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Solución al caso concreto

Décimo segundo. La empresa recurrente refiere que la sala superior no considero que el solo acto de efectuar actividades ajenas a su función y en asuntos de índole personal, sin contar con tal facultad, quiebra la confianza depositada en el trabajador, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado volviendo insostenible la relación laboral.

Al respecto la sala superior estableció que la no se configuro la falta grave imputada a la demandante, pues como se precisó:

“(...) El uso de estas herramientas de la tecnología moderna naturalmente estará destinada para la prestación de sus servicios y serán utilizadas dentro de la jornada de trabajo; sin embargo, el “chat”, el “messenger” u otro sistema de “chateo” y el correo electrónico que pone el empleador a disposición del trabajador puede ser usado por este para fines personales (y

² PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Jurista Editores E.I.R.L. marzo 2013, página 194.

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

no laborales) salvo que el Reglamento Interno de Trabajo lo prohíba en forma expresa, situación que no es el caso de autos, toda vez que no se ha ofrecido ni presentado como medio probatorio, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, que tipifique dicho incumplimiento como falta grave, aunado al hecho de que si se trataba de determinar que la trabajadora utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución”.

El presente colegiado supremo comparte el razonamiento jurídico realizado por la sala superior, pues si bien el correo electrónico le ha sido conferido por el empleador, el artículo 2 numeral 10 de la Constitución Política del Perú, establece que los documentos privados solo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley, y en su defecto al no seguirse el procedimiento establecido, las pruebas obtenidas carecen de efecto legal; aunado a ello, que la falta grave atribuida al trabajador debe estar plenamente tipificada y haberse hecho de su conocimiento, sin embargo, conforme a lo indicado por las instancias de mérito, no se ha ofrecido ni presentado como medio probatorio, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, que tipifique dicho incumplimiento como falta grave; por lo que, la causal procedente deviene en **infundada**.

Décimo tercero. Sobre la segunda causal material declaradas procedentes está referida a la **infracción normativa del literal c del artículo 29 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, el cual establece:

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

- b) 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 cuarto. Alcances sobre la nulidad de despido



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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.⁴

Décimo quinto. 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 cuando 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*

⁴ 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.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

médida”, según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira⁵.

Décimo sexto. 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 acotada⁶.

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.

Décimo séptimo. 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 reclamos antes las autoridades competentes contra el

⁵ 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.

⁶ 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.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empleador, sino que debe acreditarse el nexo causal, es decir, que la separación es 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.

Décimo octavo. 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.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

No constituye causal de nulidad de despido el cese de un dirigente sindical que haya incurrido en la comisión de falta grave.

Solución al caso concreto

Décimo noveno. La empresa recurrente refiere que la sala superior no considero que no podría configurarse el nexo causal de represalia por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, toda vez que la empresa demandada no cesó a la demandante por motivo prohibido sino por ejercicio de su facultad sancionadora.

Al respecto la sala superior estableció que se configuro el despido nulo de la demandante, pues se acredito que la verdadera causa del despido ha sido por represalia por haber interpuesto la denuncia ante SUNAFIL por actos de hostilidad, la cual fue interpuesta el diez de noviembre de dos mil veinte, y con fecha cinco de enero de dos mil veintiuno, le remiten el Memorándum Múltiple número 01-2021-GG/MLK, comunicándole que el día siguiente se procederá apertura su correo corporativo, lo cual origino que se le inicie el proceso de investigación por falta grave, para ser despedida efectivamente el trece de enero de dos mil veintiuno.

Vigésimo. En tal sentido, el presente colegiado supremo precisa que, habiéndose determinado que no existió causa justa para el despido del trabajador conforme a los fundamentos indicados en el considerando décimo segundo, y teniendo en cuenta el actuar del empleador respecto a la cercanía del despido con la fecha de la denuncia interpuesta en sede administrativa, se configura el despido nulo demandado; por lo que la causal admitida deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 48825-2022

LIMA

**Nulidad de despido y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

DECISIÓN:

Por tales consideraciones, **DECLARARON INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Proyectos Especiales Pacifico Sociedad Anónima – PEPSA**, mediante escrito presentado el quince de agosto de dos mil veintidós. En consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintisiete de julio de dos mil veintidós emitida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior Justicia de Lima; en los seguidos por Rocío Esther del Pilar Díaz Valdivia contra Proyectos Especiales Pacifico Sociedad Anónima – Pepsa, sobre nulidad de despido y otros. Por último, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como ponente el señor Juez Supremo **Ramal Barrenechea**.

SS.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

TORRES GAMARRA

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

VMCHR/TQY