

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

***Sumilla:** En el caso de autos, debemos señalar que el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, otorga taxativamente adecuada protección al trabajador que es objeto de despido arbitrario, esto es, estableciendo límites a la facultad del empleador de comunicar al trabajador su decisión de poner fin a la relación de trabajo, permitiéndole solamente que ello se produzca por causa justificada cuando dicha circunstancia se suscite.*

Lima, quince de enero de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número siete mil setecientos setenta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion **CALLAO**; en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Saúl Becerra Vásquez**, mediante escrito de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos sesenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos treinta y dos a quinientos cincuenta y cuatro, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha seis de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la entidad demandada, **Indutex S.A.**, sobre reposición por nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y siete del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto, por las causales de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) Pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda que corre en fojas sesenta y dos, el demandante pretende que se declare la nulidad de su despido, y que la demandada cumpla con reponerlo a su centro de labores habituales como operario de maquina retorcedora; asimismo solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reposición, mas el pago de intereses, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de la sentencia expedida con fecha seis de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa, declaró **infundada** la demanda, por considerar que las declaraciones emitidas por los doctores Rista Gonzales De la Cruz y Felipe Castillo Yataco, concluyeron que el demandante, el día diez de abril de dos mil trece, no evidenció signos de gravedad en la dolencia manifestada y que estaba consciente de que no tenía ninguna prescripción médica que ampare su ausencia en su centro de labores en el turno de la mañana en que fue

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

programado; sin embargo, presentó un certificado médico justificando la ausencia por el citado día de un centro médico a donde concurrió conforme a su versión y la del médico tratante con posterioridad de su turno laboral, razones por las cuales se evidencia la falsa información y la ventaja económica obtenida de dicho accionar, y con ello se acredita la falta grave prevista en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista expedida con fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos treinta y dos a quinientos cincuenta y cuatro, **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha seis de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento ochenta y cinco, que declaro **infundada** la demanda, por considerar que el actor reporto enfermedad con descanso médico del diez al doce de abril de dos mil trece, descanso que le fue remunerado al accionante por parte de la emplazada, sin embargo en los hechos no se llevó a cabo el descanso médico otorgado sino que participo el día diez de abril de dos mil trece en la Asamblea General de los trabajadores y fue elegido como secretario general del mismo, denotando el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Dispositivo legal en debate

En el caso concreto se ha declarado procedente la ***infracción normativa del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***, norma que señala lo siguiente:

“Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hecho pudiera revestir”.

Cuarto: El recurrente fundamenta su recurso de casación señalando que la resolución recurrida no ha tomado en cuenta sus alegaciones y argumentos de defensa, específicamente el hecho que no se ha contravenido en el Principio de Buena Fe Laboral, ni se ha incurrido en prestar información falsa en provecho propio y en perjuicio de la demandada, siendo falso que ha fingido una enfermedad como sostiene la empresa demandada; hecho acreditado con dos certificados médicos distintos emitidos en lugares y horas diferentes, y que se ratificaron en la audiencia de juzgamiento, no habiendo probado las imputaciones con las pretende acreditar justificar el despido.

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer con objetividad si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral y a prestar información falsa en provecho propio y en perjuicio de la demandada; o si por el contrario se ha configurado un despido nulo.

Sexto: Antes del análisis de la norma mencionada en el considerando que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la demandante.

Alcances respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo¹”*.

Por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo²”*. Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera: *a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza*

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato³.

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.

En el caso específico, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se considera al quebrantamiento de la buen fe

³ Vid. MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3ª edición, Lima, Editorial Jurista Ediciones, p. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

laboral y la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

Sétimo: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que comprende verificar:

- i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y
- ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial.

Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste al demandante; y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Octavo: Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador; asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: **a)** la capacidad del trabajador; **b)** la conducta del trabajador; o **c)** las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio⁴ y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Noveno: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, entre otros, las siguientes:

*“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; (...) y
d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal”.*

Sobre estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el animus nocendi del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí.

Décimo: La falta grave

La falta grave se define, por tanto, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta

⁴ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67ª reunión de la CIT.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁵. 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 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

Décimo Primero: En relación a la falta grave atribuida al actor respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

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 implícitamente⁶.

⁵ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

⁶ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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.

Décimo Segundo: Análisis del caso concreto

De lo anotado, es preciso señalar de manera muy breve el hecho materia de litis; siendo que el día diez de abril de dos mil trece, según señala la parte demandada, que el actor estaba programado para laborar en el turno de siete de la mañana a dos y treinta de la tarde; empero, no concurrió a su centro de labores por encontrarse con descanso médico por tres días, esto es, los días diez, once y doce de abril del referido año, según se aprecia del documento que corre en fojas noventa y seis, lo que se corrobora con el acta de constitución del sindicato de fecha diez de abril de dos mil trece que corre en fojas cien a ciento uno, en donde se advierte que se reunieron veinte trabajadores desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde con la finalidad de constituir una organización sindical, siendo elegido el demandante como Secretario General.

Décimo Tercero: Asimismo, debe tenerse en cuenta que mediante Carta preaviso y de despido, la demandada imputó al actor falta grave por causal establecida en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, referido a: incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y al haber proporcionado información falsa con la intención de obtener una ventaja personal (el haber utilizado parte del supuesto descanso médico para participar en la formación del sindicato y cobrar la remuneración por esos días), la cual fue absuelta por el actor mediante carta del veintinueve de abril de dos mil trece en la que señala

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

que efectivamente se encontraba mal de salud los días antes indicados, recurriendo a EsSalud en donde fue atendido por la doctora Rista Gonzáles de la Cruz del área de medicina general, quien lo derivó al área de neurología donde le programaron cita para el día dieciséis del mismo mes; procediendo a ir en horas de la tarde a un policlínico en donde el médico Felipe Castillo Yataco le prescribió incapacidad física para el trabajo y le recetó las medicinas prescritas conforme se aprecia en fojas veinte; y concluye señalando que no ha informado ningún hecho falso ni intencional para obtener ventaja personal.

Décimo Cuarto: En el caso de autos, debemos señalar que el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, otorga taxativamente adecuada protección al trabajador que es objeto de despido arbitrario, esto es, estableciendo límites a la facultad del empleador de comunicar al trabajador su decisión de poner fin a la relación de trabajo, permitiéndole solamente que ello se produzca por causa justificada cuando dicha circunstancia se suscite.

Décimo Quinto: De igual manera, el artículo 4° del Convenio N° 15 8 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la terminación de la relación laboral, no ratificado por el Perú establece:

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Siguiendo este mismo criterio y como fuente orientadora, nuestra legislación lo ha recogido en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Sexto: En tal sentido, cabe indicar que al actor se le otorgó descanso médico por tres días conforme se advierte del documento que corre a fojas noventa y seis por los días diez, once y doce de abril de dos mil trece; por lo cual se debe tener en cuenta y distinguir lo siguientes términos, qué podemos entender por:

*i) **descanso médico*** (conforme se señala en el certificado médico que corre a fojas noventa y seis), incapacidad laboral en forma temporal, producida por una enfermedad o accidente, que imposibilita al trabajador a prestar en forma normal su tarea cotidiana; *ii) **reposo*** (como lo señala la demandada en su carta de imputación de falta grave que corre en fojas seis a siete) se entiende como reposo, el período de descanso laboral que determine el médico ante un trabajador que sufre alguna dolencia con el fin de que recupere su estado de salud; y *iii) **incapacidad física*** (como lo menciona el actor en su carta de descargo en fojas diez a once), que debemos entender como la autorización otorgada por el médico a un trabajador, con el fin de que se abstenga de realizar sus actividades laborales por adolecer de enfermedad.

Décimo Séptimo: De la valoración conjunta de los medios probatorios realizada por el *Ad quem*, no advierte que el actor efectivamente se encontrara enfermo y con descanso médico durante los días de inasistencia a su centro de trabajo⁷; por lo cual pasaremos a analizar cómo es que el accionante encontrándose con descanso médico acudió a la asamblea para la constitución del sindicato de obreros, en donde además, fue elegido como Secretario General, a fin de poder determinar si es que el demandante incurrió o no en las causales de despido imputados.

⁷ El respecto cabe puntualizar:

Las documentales de fojas 19, evacuadas por Essalud – Red Asistencial Sabogal, consistentes en una Interconsulta a Neurología suscrita el 10 de abril de 2013 y la receta médica múltiple emitida en la misma fecha. La receta médica de fojas 20, concordante con el certificado médico de fojas noventa y seis que otorga descanso médico por 3 días, del 10 al 12 de abril de 2013; ambos emitidos por el Policlínico Juventus el 10 de abril de 2013.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Octavo: La emplazada tanto en su carta de despido, que obra en fojas ocho a nueve, como en su escrito de contestación ha sostenido, que el accionante utilizó su tiempo de reposo que le habían prescrito para participar en la constitución del sindicato, fingiendo una enfermedad y cobrando la remuneración por los días de inasistencia, y que arengó a los trabajadores y los convenció para que lo elijan como su representante.

Décimo Noveno: En tal sentido, se puede señalar en primer término que inicialmente hubo una atención frustrada a nivel de Essalud, lo que motivara una medicación de urgencia y a su vez una derivación a interconsulta por el área de neurología. En segundo lugar, obra el certificado médico de fojas noventa y seis que otorga descanso medico por tres días, del diez al doce de abril de dos mil trece; coligiéndose que **no señala que el actor deba gozar de reposo absoluto**, el cual debe entenderse que se refiere a la imposibilidad de acudir a su centro de labores a desarrollar las funciones cotidianas para las que fue contratado, y en el caso concreto, el de operario, en donde desarrolla labores manuales en las máquinas de la empresa.

En esas circunstancias, **aquel diagnóstico no le impedía realizar otras funciones como acudir a la reunión sindical, donde se eligió a la junta directiva**; por lo tanto, consideramos que el actor no ha emitido información falsa respecto a su estado de salud que amerite falta grave ni que atente contra la buena fe laboral, hecho que ha quedado acreditado con los medios probatorios que corren en autos.

Vigésimo: Del derecho a la libertad sindical

El derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú y en los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

De acuerdo al Convenio N° 87⁸ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical. La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional.

El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones; a su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales; además, de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse también la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores.

En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en el aspecto orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indispensable deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos.

Por lo tanto, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un

⁸ En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

sindicato vulnera el derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC.

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo⁹ se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; de igual forma, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: **a)** sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y **b)** despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Vigésimo primero: En este contexto, descartada la existencia de la acreditación objetiva de las causales de falta grave imputadas por la empleadora; se puede concluir que el móvil del cese del demandante se ha originado por causa de su afiliación sindical¹⁰ como represalia por haber decidido afiliarse al Sindicato de Obreros de Indutex S.A.; esto es, se ha configurado la causal de nulidad de despido establecida en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ¹¹.

⁹ En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

¹⁰ Al respecto es trascendente señalar que de la prueba actuada en el proceso fluye que:

1. El demandante, participo con **fecha 10 de abril de 2013**, en el acta de constitución del **SINDICATO DE OBREROS DE INDUTEX S.A.** (según fluye de las documentales de FOLIOS 100 a 113), resultando **el demandante elegido como Secretario General.**
2. El **SINDICATO DE OBREROS DE INDUTEX S.A.** en formación, dirige con **fecha 24 de abril de 2013** a la Autoridad de Trabajo (Subdirección de negociaciones colectivas y registros sindicales) una solicitud de protección al Fuero Sindical, incluyendo al demandante como Secretario General (Folios 121)
3. La empresa le cursa **Carta Notarial de Preaviso de Despido**, con **fecha 24 de abril de 2013** (Folios 114 a 115)
4. La empresa despide al actor mediante **Carta Notarial de Despido por Falta Grave**, con **fecha 02 de mayo de 2013** (Folios 116 a 117)

¹¹ Norma que dispone:

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

a) La **afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;**”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Vigésimo segundo: Siendo esto así y analizada la Sentencia impugnada, se aprecia que la Sala de Mérito ha infringido lo prescrito 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; es decir, no ha existido una **comprobación objetiva** en el procedimiento laboral de la tipificación de la falta grave contenido en los artículos 25° incisos a) y d) del mencionado dispositivo legal, que justifique el despido ocasionado al accionante, debiendo ser estimada la infracción invocada; y calificado la terminación de la relación laboral como un **despido nulo** por el ejercicio de la actividad sindical del actor; con adición de las consecuencias jurídicas del despido nulo, que ordena el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Saúl Becerra Vásquez**, mediante escrito de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos sesenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos treinta y dos a quinientos cincuenta y cuatro; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha seis de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa que declaró **infundada** la demanda; **y REFORMÁNDOLA** declararon **FUNDADA LA DEMANDA**; en consecuencia, **NULO** el despido en contra del demandante, ordenando la reposición del mismo en el puesto habitual de trabajo que desempeñaba antes del despido u otro similar bajo las mismas

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7779-2018
CALLAO
Reposición por nulidad de despido
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

condiciones laborales, incluyendo el pago de sus remuneraciones devengadas dejadas de percibir, con los respectivos intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia; con costas y costos; con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Indutex S.A.**, sobre reposición por nulidad de despido, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

ATO ALVARADO

JCCS/jcqp