

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** En el presente caso; no se produce faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico; por cuanto, el actor expresó su estado de ánimo dentro de una situación de conflicto, realizando críticas a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, que no dañan la reputación de la empresa. La expresión de sus opiniones fue dirigida al correo de la organización sindical.*

Lima, dos de marzo de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número veinticuatro mil cuatrocientos noventa y seis, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ángel Alberto Plasencia Salazar**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve, que **confirmó en parte** la **Sentencia apelada** de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, en el extremo que declaró infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones devengadas y **revocó** el extremo que declaró fundada en parte la demanda ordenando la reposición del demandante, **reformándola** declararon infundada la demanda en todos sus extremos; en el proceso seguido con la demandada, **Red de Energía del Perú Sociedad Anónima**, sobre **reposición**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

II. CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha dieciséis de enero de dos mil veinte, que corre en fojas setenta y tres a setenta y siete, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por el demandante, por las causales de: *i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y, ii) Infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR;* correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

III. CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto el ocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuarenta y tres a cincuenta y seis, el demandante solicita la reposición en el último cargo desempeñado y el pago de las remuneraciones devengas.

Señala que las imputaciones son falsas por haberse fabricado pruebas, hechos y datos irreales, pues la empresa lo despide usando correos electrónicos de cuentas privadas para imputar la falta, los cuales no tienen valor alguno al haber sido obtenidas ilícitamente y no mediar autorización de sus titulares.

Asimismo; la empresa incurre en violación de correspondencia, al realizar una constatación notarial a la computadora de Sara Angela Uribe Tello, visualizándose los correos del Sindicato, sin que el accionante haya dirigido el correo materia de imputación a dicha persona. Agrega que, el comentario realizado a través del correo institucional del Sindicato no ha sido dirigido a la

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

empresa, accionistas, representantes, directivos o trabajadores, ya que no fue sido realizada dentro del centro de trabajo.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, declaró fundada en parte; en consecuencia, ordena la reposición del demandante en su mismo puesto o en otro de igual categoría e infundada el pago de remuneraciones devengadas.

Argumenta que, el demandante de forma privada y personal remitió un comentario al correo institucional del sindicato SUTREP y este a su vez, copiando los comentarios de sus afiliados, reenvió un nuevo correo a todos los trabajadores, haciendo pública dicha comunicación, hechos que no son falsos, ni imaginarios, pero si es un hecho inexistente con relación a la falta imputada al demandante, en la medida que él únicamente remitió una comunicación de forma personal y privada al sindicato, no siendo el demandante quien difundió el mensaje a todos los trabajadores y directivos, sino únicamente al propio sindicato; sumado a ello, el mensaje remitido por el actor al sindicato, no se individualiza a los sujetos, siendo de forma general. Debiendo tenerse en cuenta el contexto en el que ocurrieron los hechos, que se trata de la suspensión temporal del “Plan Choque”, ante el los despidos que se venían efectuado de los trabajadores, generando diversas frases en contra de los directivos de la empresa, por ello, los comentarios del demandante se circunscriben al momento y en el contexto sindical por el que venían atravesando.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

La Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve; confirmó la sentencia apelada en el extremo que declara infundada la pretensión de pago

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

de remuneraciones devengadas y revocó el extremo que declara fundada en parte la demanda y ordena la reposición del demandante, reformándola declararon infundada.

Sostiene que, al demandante se le imputa la autoría de expresiones ofensivas, difamatorias e inaceptables contra la empresa y sus accionistas, mediante el correo electrónico dirigido al SUTREP, en respuesta del denominado “Plan Choque 2015”, que se hicieron públicas mediante el comunicado vía correo electrónico de fecha veintiséis de octubre de dos mil quince, efectuado por el Sindicato, que se reenvió a los trabajadores afiliados y no afiliados, incluyendo los directivos de la empresa, hechos que el demandante no ha negado, siendo reconocidos durante el procedimiento de despido y durante el proceso; por lo que su actuación se encuentra acreditada, calificada como una falta dentro del Reglamento Interno de Trabajo, sino también se encuentra tipificada como falta grave en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Asimismo; las expresiones vertidas por el demandante exceden el derecho a la libertad de expresión que debe existir en un centro de trabajo a fin de mantener la paz social; por lo que, se concluye que los hechos existieron, no fueron fabricados y se encuentran tipificados como falta grave.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la causal procesal declarada procedente

Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establece:

“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 (...).”

Enunciativamente, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- 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.

De acuerdo al Tribunal Constitucional; en el sexto fundamento de la sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho recaída en el Expediente número

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

00728-2008-PHC-TC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, estableció lo siguiente:

“(…) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que ‘el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)’.”

Cabe agregar que, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente,
- b) Falta de motivación interna del razonamiento,
- c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas,
- d) Motivación insuficiente,
- e) Motivación sustancialmente incongruente y
- f) Motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación que es subsumida dentro del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Solución al caso concreto

El recurrente cuestiona concretamente que, existe una total incongruencia entre la realidad y lo que se resuelve, ya que la empresa le imputa al demandante el haber hecho pública sus opiniones, cuando en la realidad de los hechos y en el ínterin del proceso, el actor no hizo pública sus opiniones, el que lo hizo público fue el sindicato. De esta forma, aduce que, se realiza una imputación falsa y la Sala Superior concluye sin motivación de dicho aspecto, que la falta no es un hecho irreal o falso.

Por otra parte, señala como otro hecho falso e irreal, tomado por la Sala Superior como si no lo fuera, la imputación realizada por la demandada respecto a que al correo del sindicato tienen acceso ciento cuarenta trabajadores, toda vez, que solo tienen acceso al correo institucional del sindicato, los directivos que forman parte del sindicato, mas no tienen acceso los ciento cuarenta trabajadores, por lo que, la Sala emite una motivación incongruente con los

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” (lo resaltado es nuestro).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

hechos realmente acontecidos, pues mientras las pruebas indican la existencia de hechos falsos e irreales, la Sala concluye que no lo existen.

En el séptimo y octavo considerando de la sentencia impugnada, la Sala Superior, señala que los hechos imputados al actor como faltas graves sí han sucedido lo cual no ha sido negado por el demandante en el proceso de despido ni en el proceso laboral. La Sala señala que los comentarios se hicieron públicos mediante el correo electrónico de fecha veintiséis de octubre de quince, el cual fue enviado por el sindicato SUTREP, conforme obra de fojas cuatro a diez. Por otro lado; tampoco existe la afirmación que ciento cuarenta trabajadores tengan acceso al correo institucional del sindicato, sino que el sindicato cuenta con ciento cuarenta afiliados.

De esta forma; se advierte que los supuestos vicios de motivación denunciados por el recurrente no se encuentran demostrados; habiendo expuesto la Sala Superior los fundamentos que amparan su decisión, es decir, no existe una incorrecta motivación, por ende, se colige que la Sentencia impugnada observó la debida motivación de las resoluciones judiciales subsumida en el debido proceso y, en consecuencia, no se ha infraccionado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que la causal denunciada deviene en ***infundada***.

Sexto: En relación a la causal material declarada procedente

Corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir la Sentencia de Vista, incurre en infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

(...)

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; (...).”

Sobre esta falta; es necesario precisar que, para el caso de autos se configura cuando se emite expresiones insultantes contra del empleador, representantes, personal jerárquico, denotando con ello desprecio, así como falta de consideración y respeto; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave debe atenderse al principio de proporcionalidad, con apreciación de factores adicionales que incidan o no en la justificación de la medida.

La falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas². Además, para que se configure la falta grave, ella 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.

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

² Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el derecho laboral peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, página 193.

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma, cuando la invoque.

Séptimo: La libertad de expresión en las relaciones laborales

El artículo 2° de nuestra Constitución Política establece que, toda persona tiene derecho a las libertades de información, **opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen**, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización, ni censura, y/o impedimento alguno bajo las responsabilidades de ley. En ese sentido; se reconoce a la libertad de expresión, como aquel derecho que tiene toda persona a expresar y transmitir sus ideas, pensamientos, opiniones, a través de los medios que considere conveniente y sin que exista injerencia de un tercero. Este derecho también se encuentra presente en las relaciones laborales en su aspecto individual y colectivo.³

Efectivamente, la doctrina en general coincide en reconocer que los trabajadores no pierden su derecho a expresarse libremente. Autores como Blancas Bustamante⁴, reconocen la vigencia de este derecho en las relaciones laborales y señalan que, en el marco de la relación laboral, el ejercicio de la libertad de expresión cobra significación en la medida que su contenido verse sobre las cuestiones referidas a la marcha de la empresa, su gestión, al servicio que presta y a las relaciones laborales.

³ CASTRO POSADA Eric. "La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías". Derecho & Sociedades 34. pág. 277.

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo". Fondo Editorial PUCP, Lima, 2007, p. 175.

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Asimismo; Neves Mujica⁵ señala que, la libertad sindical tiene dos elementos, la titularidad de los derechos que comprende y, el contenido de estos. De esta manera, es posible observar que este derecho tiene un aspecto individual, que corresponde a cada trabajador; y uno colectivo, que le corresponde a la organización sindical. A su vez, cada uno de ellos tiene un aspecto de organización y otro de actividad. Dentro de este último aspecto, es que tiene incidencia la libertad de expresión.

En virtud a lo antes expuesto, resulta evidente entonces que los sindicatos si pueden expresarse por medio de la red y todo aquel medio que estimen conveniente. Sin embargo, la libertad de expresión no otorga a los sindicatos una suerte de cheque en blanco que les permita decir todo aquello que se les ocurra, ya que, el derecho a libertad de expresión, como todos los derechos fundamentales, no es absoluto.

De esta forma; es conveniente señalar que, el límite interno de la libertad de expresión para Domingo Pérez⁶ es, no solo reconocer expresiones valorativas, es decir, aquellas destinadas a expresar estados de ánimo o juicios de valor, sino también aquellas proposiciones que tratan de “influir en el comportamiento de otros para modificarlo y lograr convencer a los demás para que asuman nuestras ideas”. No obstante, el límite de las expresiones es la coacción, es decir, lograr la adhesión que no se produce por la fuerza de nuestro argumento -sino por miedo- llevando un mensaje coactivo, aspecto que es diferente al derecho de la libre expresión.

Asimismo; existen límites externos, como elementos a ser tomados para la evaluación de una plena realización del derecho a la libertad de expresión. Tales como: i) la ausencia de un perjuicio hacia el empresario, entendida para

⁵ NEVES MUJICA, Javier. Materiales de Enseñanza de Derecho Colectivo de la Pontificia Universidad Católica, pág. 5.

⁶ DOMINGO PÉREZ, Tomás. "¿Conflictos entre derechos fundamentales?". Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid, 2001, p. 207.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Rojas Rivero⁷, como la realización de una crítica a la empresa, sin alteración del orden y sin ofensas hacia las personas que dañen su honor; pudiendo adicionarse o no, un aspecto de defensa de unos intereses concretos y fin propios, que no coincidan con la otra parte, resultando un ejercicio de la libertad de expresión; ii) las circunstancias particulares del caso, relacionada con el análisis del contexto y los hechos en que las expresiones se dieron, ya que no es lo mismo una expresión en una situación de conflicto que, una en la que las partes se encuentren en buenos términos; iii) ánimo injurioso, entendida como la intención de causar perjuicio a la empresa o sus representantes, como podría ser, el querer dañar la buena reputación del empresario, criterio tomado en la Casación número 363-99-Lima.

Octavo: Consideraciones generales sobre el despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*⁸.

Por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*⁹.

El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que, los caracteres que distinguen al despido son: a) que 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

⁷ ROJAS RIVERO, Gloria. "La Libertad de Expresión del Trabajador". Editorial Trotta. Madrid, 1991. p. 58.

⁸ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

⁹ 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° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

realiza 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 los efectos del contrato.¹⁰

Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Noveno: El despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia al citado precedente vinculante, recaída en el caso Llanos Huasco, expediente número 0976-2001-AA/TC, en su fundamento quince, señaló lo siguiente:

“(...) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415- 987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de

¹⁰ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3ª edición, Lima, Editorial Jurista Edito res, página 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

voluntad (Exp. N.º 628- 2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas (...)”.

De esta forma; este tipo de despido, es aquel producido por el empleador con **ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y la rectitud que debe existir en una relación laboral.** En esta modalidad del despido, puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral y cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios. Asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad; o, cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Al respecto; esta Sala Suprema en la Casación Laboral número 23826-2017 Lima Norte, de fecha 12 de diciembre de 2019, señala que:

*“Cabe precisar que al igual que el despido incausado, el despido fraudulento no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo. **En tal línea de argumentación, consideramos que a diferencia del despido nulo¹¹, el análisis de los supuestos concretos del despido fraudulento no debe ser circunscrito a un número cerrado de situaciones jurídicas y excluyentes de otros supuestos concretos vinculados a un ánimo perverso y auspiciado por el engaño que configure una situación de fraude a la Constitución y a las leyes.**”*
(resaltado nuestro).

¹¹ En efecto; en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (TUO), se establecen, taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En consecuencia, no se puede agregar una causal adicional a las que el legislador consigna a través de la referida norma, esto en aplicación del Principio de Legalidad.

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Es por ello que, a decir de Sanguinetti Raymond:

“Lo que caracteriza a esta singular hipótesis de despido arbitrario es, de este modo, que el empleador utiliza de manera torticera las disposiciones legales, con el objeto de justificar desde el punto de vista puramente formal un despido que en realidad carece de toda justificación, dando lugar con tal proceder a un supuesto claro de fraude de ley”.¹²

Décimo: Solución al caso concreto

El recurrente refiere que, las opiniones dadas por el actor hacia su sindicato a través del correo, dentro de su libertad sindical, no constituye un faltamiento de palabra verbal y escrita contra su empleador.

Antes de entrar a analizar la infracción normativa y lo que señala el recurrente, conviene precisar los hechos que serán subsumidos en la norma invocada por el recurrente. En tal sentido; de la revisión de los actuados, se tiene que, el veinticuatro de octubre de dos mil quince, el Sindicato suspendió el “Plan Choque 2015”, debido a la falta de autorización de la Gobernación de Lima, actividad sindical en respuesta a las acciones de la empresa, que implementó el “Proyecto de Optimización del Modelo de Operaciones y Mantenimiento de REP”, lo cual consistía en una fusión organizacional de dos sedes de las cuatro existentes, debiendo realizar el traslado de trabajadores a puestos y locaciones distintas, generando hostilización y supuestos despidos arbitrarios de diez trabajadores.

En dicho contexto; una serie de trabajadores afiliados, incluido el actor, expresaron el apoyo a las acciones sindicales que se vieron truncadas, remitiendo diversos correos de apoyo al Sindicato, siendo este último, que los agrupa y los envía de forma masiva, adicionando su agradecimiento en

¹² Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Lima, Gaceta Jurídica, 2007, págs. 95-118. En: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/05/la-reformulacion-de-la-nocion-de-despido-arbitrarioextracto-wsanguinetti.pdf>

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

respuesta al apoyo recibido; siendo una de las personas receptoras del correo, la Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, quien pone en conocimiento de la empresa y autoriza la realización de la constatación notarial del referido correo de fecha veintiséis de octubre de dos mil quince, obrante a fojas cuatro a diez.

De esta forma; mediante carta de preaviso de despido obrante a fojas dieciséis a diecinueve, se imputada al actor, entre otras, la falta grave contenida en el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por el hecho de haber realizado el siguiente comentario supuestamente ofensivo, consistente en: *“la empresa no es empresa, porque tal como es, no es digno de llamarse empresa porque desprestigia a la masa trabajadora, que el prestigio y el sitial que se ha ganado ahora sin la masa trabajadora esta empresa no existiría y gracias al esfuerzo de todos nosotros ésta ganando buenos dividendos y los sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordioseros votándolos a la calle, y esto no lo podemos aguantar, la lucha debe seguir hasta que estos, que son un puñado de explotadores se rectifiquen o que le quiten la concesión y se vayan a su país a molestar a sus compatriotas, verán si lo aguanta”*.

Sobre lo indicado; se debe establecer, si existió o no el hecho imputado al actor, es decir el faltamiento de palabra verbal en agravio del empleador, para ello, es conveniente analizar, el comentario citado y el contexto en que se dieron.

Al respecto; de la carta de preaviso de despido obrante de fojas dieciséis a diecinueve, y la carta de despido obrante de fojas veintitrés a veinticuatro, se puede advertir que las frases ofensivas que resalta la empresa son: ***“no es digno de llamarse empresa”, “trabajadores están con sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordiosero botándolos a la***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

calle” y “estos señores de la patronal que son un puñado de explotadores”. Las frases citadas, fueron vertidas en un clima de insatisfacción y malas relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa.

De lo antes mencionado; esta Sala Suprema advierte que, los comentarios realizados por el actor son una muestra de su derecho a la libertad de expresión, dentro de un ámbito sindical, pues, se aprecia expresiones de su estado de ánimo, a través de la crítica a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, y no contienen expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas; por el contrario, fueron producidas y son aceptables, por la tensión existente en las relaciones laborales, tensión que concuerdan ambas partes.

Asimismo; las frases expresadas por el actor, no pueden calificar como ofensivas, pues no llegan a generar un daño a la reputación de la empresa, sino la defensa de intereses concretos de los trabajadores que resulta contrario a los intereses de la empresa. Tampoco, existe el ánimo injurioso, por cuanto, el demandante al enviar sus comentarios pretendía apoyar las acciones de su sindicato que defendía los intereses de los trabajadores afectados por el “Proyecto de Optimización del Modelo de Operaciones y Mantenimiento de REP”, lo cual se acredita, por las circunstancias en que se enviaron los correos, primero al sindicato y este último los hace público para mostrar el apoyo recibido por sus afiliados.

En consecuencia, el cese del vínculo laboral realizado por la empresa, en el que se invoca el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, configura un despido fraudulento, pues se ha despedido al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, al utilizar el hecho materia de litis, que no configura una falta grave, para despedir al demandante,

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

afectando malintencionadamente su derecho fundamental al trabajo; aun cuando se habría cumplido con la imputación de una causal y los cánones procedimentales formales previstos en la ley.

Cabe precisar que, las demás normas imputadas al demandante en la carta de preaviso de despido, como es literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, referida al extremo de la inobservancia del Reglamento Interno de trabajo específicamente los artículos 19° y 56° que regulan el comportamiento de los trabajadores, se circunscriben al análisis de calificar como faltamiento de palabra los comentarios efectuados por el actor y como se determinó que no existe, ocurre que la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, tampoco se configura, siendo una imputación de una falta inexistente.

Por los argumentos expuestos en esta Sala Suprema; se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que, la causal denunciada deviene en ***fundada***.

Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

IV. DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ángel Alberto Plasencia Salazar**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista**

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

CASACIÓN LABORAL N° 24496-2018

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas doscientos cuarenta a doscientos cuarenta y nueve; **y actuando en sede de instancia,** confirmaron la **Sentencia apelada** de fecha dos de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento treinta y ocho a ciento cincuenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda, ordenando la reposición del demandante e infundada la pretensión de reintegro de remuneraciones devengadas; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Red de Energía del Perú Sociedad Anónima**, sobre **reposición**; **interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

Ejmr/lrs