

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: *Incorre en falta grave causal de despido prevista en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el trabajador que formula denuncia penal temeraria contra su empleador, sus representantes o personal jerárquico del centro de labores.*

Lima, cuatro de noviembre de dos mil veintiuno

VISTA, la causa número dieciocho mil cuatrocientos veintiséis, guion dos mil dieciocho, **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Colegio Particular Manuel Pardo**, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cuarenta y uno a trescientos sesenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos once a trescientos treinta y cinco, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y dos, que declaró **infundada** la demanda y, reformándola, declaró **fundada** la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por la parte demandante, **Cecilia del Pilar Manay Medina**, sobre **Reposición laboral**.

II. CAUSAL DEL RECURSO:

Por Resolución de fecha seis de agosto de dos mil veinte, que corre en fojas ciento veintidós a ciento treinta del cuaderno de casación, se declara procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal de: **Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018

LAMBAYEQUE

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

III. CONSIDERANDO:

Primero. – Trámite del proceso

a) Pretensión:

Conforme se advierte del escrito de demanda de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas setenta y ocho a ochenta y siete, subsanada a fojas noventa a noventa y dos, la accionante solicita la reposición alegando haber sido objeto de un despido fraudulento. Refiere que, en octubre de dos mil doce interpuso demanda en el Expediente N° 6932-2012, donde se amparó el reconocimiento del goce vacacional anual por sesenta días y el reintegro vacacional por el periodo laborado. Asimismo, en dicho proceso solicitó medida cautelar ejecución anticipada, siendo concedida. Por ello, la demandada le otorgó un descanso vacacional del diecinueve de diciembre de dos mil catorce al diecisiete de febrero de dos mil quince. No obstante, por carta de imputación de cargos de fecha veinticuatro de febrero de dos mil quince, se le imputó falta grave de abandono de trabajo por los días dieciocho, diecinueve y veinte de febrero. Efectuados los descargos el dos de marzo de dos mil quince, se señaló que era falso el no haber asistido a laborar, sino que el jefe de personal manifestó que no existen fichas ni libros para el registro de asistencia; sin embargo, si participó en el equipo de trabajo los días imputados.

La actora conjuntamente con un grupo de docentes, interpusieron denuncia penal por desobediencia y resistencia a la autoridad, aduciendo que se había hecho caso omiso de la medida cautelar de ejecución anticipada. No obstante, el dieciséis de junio de dos mil quince se le imputó la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida a la injuria y faltamiento de palabra, por haber interpuesto una denuncia calumniosa, la actora alega que tal denuncia no configura falta grave toda vez que fue motivada por la defensa de sus

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE**

**Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

derechos laborales que, si bien no fue la vía correcta, ello no implica la comisión falta grave.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y dos, declaró infundada la demanda. Al considerar que, la actora interpuso denuncia penal, no obstante, la recurrente había acudido a la Autoridad Administrativa de Trabajo con el objeto de solicitar orden de inspección, pero en vez de esperar el resultado del procedimiento de inspección de la que ella misma había requerido, con fecha veinte de febrero de dos mil quince, formuló denuncia penal por desobediencia y resistencia a la autoridad y que a pesar que dicha denuncia había sido archivada con fecha veintisiete de febrero de dos mil quince, interpuso queja solicitando que se eleven los actuados al Superior Jerárquico, no obstante que tuvo conocimiento de lo resuelto por la Autoridad Administrativa de Trabajo con fecha tres de marzo de dos mil quince, configurando la falta grave imputada.

c) Sentencia de Segunda Instancia:

La Segunda Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos once a trescientos treinta y cinco, revocó la sentencia apelada reformándola la declaró fundada; en consecuencia, ordenó la reposición de la actora.

Se manifiesta en la sentencia de Vista que, no ha existido la intención de querer desacreditar u ofender al empleador por medio de la denuncia penal efectuada por la actora; toda vez que, del tenor de la denuncia se desprende con claridad que la misma se encuentra sumillada bajo la denominación del delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, advirtiéndose que los hechos que la sustentan giraban en torno al incumplimiento de la demandada de registrar la asistencia de la demandante

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018

LAMBAYEQUE

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

a su centro de trabajo; hechos relacionados con el mandato judicial cautelar de otorgamiento de sesenta días de vacaciones judiciales, tras el cual surgió la imposibilidad de la demandante de registrar su asistencia.

Segundo. - Sobre la causal declarada procedente

Se declaró procedente el recurso de casación por infracción normativa en la forma de interpretación errónea 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, cuyo texto establece lo siguiente:

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

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; (...).”

Tercero. - Delimitación del objeto de pronunciamiento

Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha interpretado erróneamente o no la causal tipificada 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.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Cuarto. - Sobre el derecho al honor del empleador y sus representantes.

La Real Academia Española¹, define la palabra honor como:

“Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo”.

La Constitución Política del Perú prevé en el inciso 7) del artículo 2º lo siguiente:

*“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...)
7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias”.*

El Tribunal Constitucional nacional² refiere sobre el derecho al honor, que no tiene un cariz ni “interno” ni “externo”, como ha sugerido cierta doctrina para expresar las formas en que puede ser padecida su agresión, frente a uno mismo o frente a los demás. Se mancilla el honor cuando se humilla y se degrada en la condición de ser humano a una persona lanzándole ofensas o agrediéndola en forma verbal directamente o haciéndolo ante el público y de cualquier forma.

De lo expuesto se desprende que tanto el empleador como sus representantes o el personal jerárquico del centro de trabajo, en tanto son personas humanas, tienen derecho a que se respete su honor, por parte de los trabajadores, así como por las autoridades del Estado, en consecuencia, toda interpretación que favorezca la impunidad de la lesión de dicho derecho resulta inconstitucional.

Quinto. - La denuncia penal como injuria laboral

La autora, LEDESMA NARVAEZ³ nos dice lo siguiente:

¹ <http://dle.rae.es/?id=KdBUWwv>. Consultado el 15 de junio de 2018.

² Sentencia de fecha 29 de agosto de 2006, recaída en el expediente N° 4099-2005-AA/TC.

³ LEDESMA NARVAEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N° 38, página 239.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE
Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT

“(…) la injuria es una expresión de afectación al honor de la persona, que daña la imagen y perjudica su reputación como persona. Los hechos expresados pueden contener juicios de valor, ya sean verdaderos o falsos, que atentan contra la persona y terminan dañando su autoestima”
(subrayado y negrita nuestros).

La injuria en el Derecho del Trabajo tiene un significado más amplio que en el Derecho Penal, pues, puede comprender conceptos que no siempre tienen relevancia como delitos.

Las injurias laborales están constituidas por los insultos y ofensas realizados por medio de palabras, gestos, agresiones físicas, verbales, escritos, cartelones, volantes, publicaciones, denuncias y otros comportamientos similares efectuados por los trabajadores contra su empleador, los representantes del empleador o personal jerárquico del centro de trabajo.

De lo expuesto se tiene que cuando se formula una denuncia penal temeraria ante el Ministerio Público contra el empleador, sus representantes o personal jerárquico del centro de trabajo con afirmaciones carentes de veracidad, se incurre en injuria afectando el derecho al honor de los denunciados.

El carácter temerario de la denuncia quedará demostrado con la resolución definitiva del Ministerio Público que la desestima.

Sexto. - La falta grave de denuncia penal como injuria laboral

La falta grave causal de despido por injuria contra el empleador, un representante o personal jerárquico, se puede formular dentro del centro de trabajo o fuera del mismo (los hechos devienen de la relación laboral), pudiendo las expresiones tener

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE**

**Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

un contenido verdadero o falso, lo trascendente es que lesionan el honor de las personas contra quienes se dirigen.

En el caso de las denuncias penales sin fundamento ante el Ministerio Público, se califica a la persona denunciada como alguien al margen de la Ley, que merece una sanción que incluso puede privarla de su libertad, lo que evidentemente afecta su honor, pues, mientras la autoridad correspondiente realiza las investigaciones del caso, figura como imputado en una causa penal.

En razón de lo antes indicado, se configura la falta grave causal de despido prevista en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Séptimo. - Antecedentes jurisprudenciales

Si hacemos un recuento de decisiones de la Corte Suprema de Justicia de la República sobre el tema tenemos los antecedentes siguientes:

Casación No.363-99 LIMA, sentencia de seis de junio de dos mil, se resolvió:

“[...] si el motivo del despido del actor se sustentó en una decisión disciplinaria del empleador basada en una infundada denuncia penal que el demandante suscribe conjuntamente con otros trabajadores y que la Fiscalía Superior desestimó posteriormente, configurándose la causal de injuria grave en agravio del empleador [...] que, en consecuencia, a través del proceso se ha determinado la legalidad del despido del actor [...];

Casación No.475- 99 LIMA, sentencia del veinte de junio de dos mil, resolvió que incurre en causal de falta grave laboral, el trabajador que formuló denuncia penal

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018

LAMBAYEQUE

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

contra los miembros del consejo directivo de su empleadora, la misma que fue desestimada por las diversas instancias del Ministerio Público.

Casación Laboral No. 18214-2017 LIMA, sentencia de cinco de noviembre de dos mil dieciocho, se resolvió que incurre en falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No.003-97-TR, quien interpone una denuncia penal por delito contra el patrimonio contra el representante de su empleador ,cuando el Ministerio Público resolvió no haber lugar a formalizar denuncia penal.

Casación Laboral No.5770-2018 LAMBAYEQUE, sentencia de diecisiete de setiembre de dos mil diecinueve, se resolvió que incurre en falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No.003-97-TR, quien interpone una denuncia penal contra los representantes de su empleador por delito de desobediencia y resistencia a la autoridad, la misma fue desestimada por la Fiscalía Provincial Penal Corporativa la cual resolvió que no procedía formalizar ni continuar con la investigación de los delitos denunciados.

Por otro lado, en la jurisprudencia constitucional encontramos que, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 28 de agosto de 2013 recaída en el **EXP. N.º 01428-2012-AA/TC PUNO** que declaró infundada la demanda de amparo interpuesta por un trabajador despedido, señalando entre sus fundamentos lo siguiente:

“Los hechos descritos en el fundamento 6, supra, motivaron que al demandante se le sancione con el despido. Al respecto, esta Sala Suprema considera que las denuncias penales y diversos hechos efectuados por el demandante contra las autoridades antes citadas contravienen el artículo 25 f) del Decreto Supremo 003-97-TR, pues a pesar de que en la vía

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE**

**Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

penal dichas denuncias fueron desestimadas (f. 309 a 408), éste insiste en sus imputaciones de la comisión de los delitos que denunció, conforme se desprende de la queja de derecho (f. 409) y de la carta de descargo (f. 35 y 36)”

Octavo. – Doctrina Jurisprudencial

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en una de las facultades que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Poder Judicial, interpreta el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento el criterio siguiente:

“Incorre en falta grave causal de despido por injuria laboral, el trabajador que formula denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico del centro de labores, si dicha denuncia es desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva.

Constituirá requisito indispensable para la configuración de la falta grave que la denuncia esté referida a una controversia de carácter laboral.”

Noveno. – Antecedentes del caso

De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso se verifican los siguientes hechos relevantes:

Con fecha veinte de febrero de dos mil quince la demandante interpone una denuncia penal por el delito de desobediencia y resistencia a la Autoridad, contra Ricardo Cruz Huamán Director del IEP “Manuel Pardo” y Armando Paúl León Salazar Jefe del IEP “Manuel Pardo”, al hacer caso omiso a la medida cautelar emitida por el Juez del Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo, a favor de la

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018

LAMBAYEQUE

Reposición laboral

PROCESO ABREVIADO - NLPT

demandante, luego de haber obtenido Sentencia favorable a su demanda sobre al reconocimiento del goce de sesenta días de descanso vacacional remunerado.

Mediante Disposición número Uno de fecha veinticuatro de febrero de dos mil quince, la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chiclayo resolvió: No procede formalizar ni continuar con la investigación preparatoria por delito contra la Autoridad Pública en su figura de Desobediencia y resistencia a la Autoridad contra Ricardo Cruz Huamán director del IEP “Manuel Pardo” y Armando Paúl León Salazar jefe del IEP “Manuel Pardo”, disponiendo el archivo definitivo de lo actuado.

Posteriormente la Primera Fiscalía Superior Penal de Apelaciones LAMBAYEQUE, mediante disposición N.º 01-MP-1FSPA-LAMB-2015, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y siete, confirmó la disposición fiscal N.º 01 de fecha veinticuatro de febrero de dos mil quince que dispone la no formalización ni continuación de la investigación preparatoria contra los directivos del centro educativo antes mencionado.

Mediante documento de fecha diecisiete de junio de dos mil quince la demandada cursó una Carta de preaviso de imputación de cargos a la actora, por la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, alegando que ha incurrido en denuncia calumniosa que constituye injuria grave en agravio del Director y Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo, por la denuncia formulada ante el Ministerio Público por la presunta comisión del delito de desobediencia y resistencia a la Autoridad.

Por documento de fecha veintitrés de junio de dos mil quince la actora presentó sus descargos, señalando que:

“A efectos de cautelar sus derechos laborales y evitar confusión que pueda ser calificada como falta, junto con otras colegas se reincorporó a laborar el día 19 de febrero de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE**

**Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

quince; sin embargo, preguntando por el registro de control de asistencia, el jefe de personal informó que no había dicho control, ante ello, en el mes de febrero y ante las vacaciones judiciales, era imposible materialmente incurrir al Juez que emitió la medida cautelar, además que su abogada se encontraba fuera de la ciudad de Chiclayo, y que desconocedora de las Autoridades a las que se debía acudir para salvaguardar sus derechos, se optó por recurrir al Ministerio Público, (...) sin que nadie instruyera al respecto, por lo que, no se ha tenido el propósito de perjudicar y menos injuriar a las Autoridades del centro de labores (...)."

Mediante carta de fecha veinticuatro de junio de dos mil quince la demandada despidió a la actora por incurrir en actos de injuria, en agravio del director y jefe de personal del Colegio Manuel Pardo.

Décimo. – Análisis de la falta grave

Si bien inicialmente puede considerarse que el recurrir ante el Ministerio Público denunciando un hecho que se considera de relevancia penal es un derecho que cualquier persona puede ejercer, este derecho no es absoluto, por lo que su ejercicio temerario y malintencionado puede acarrear responsabilidades de carácter civil conforme al artículo 1982° del Código Civil.

En el ámbito laboral, tanto la Autoridad Administrativa de Trabajo como la Autoridad Judicial son los órganos del Estado encargados de solucionar las controversias laborales dentro del ámbito de competencia de cada uno, no resultando razonable ni arreglado a derecho recurrir ante el Ministerio Público formulando denuncias penales para presionar la solución de las controversias antes señaladas.

Esta Sala Suprema considera que la conducta de la demandante de denunciar penalmente ante el Ministerio Público a los funcionarios de su centro de labores, no

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE**

**Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

obstante, el conocimiento que ya tenía la Autoridad Administrativa de Trabajo de la controversia laboral existente, en realidad lo que buscaba era perjudicar a los denunciados, causándoles de modo consciente y voluntario un perjuicio en su honor y reputación.

Estando a los hechos antes descritos, queda desvirtuada la figura de despido fraudulento invocada por la parte actora, siendo que por el contrario ha quedado demostrado que dicha parte incurrió en falta grave causal de despido prevista 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.

Decimo primero. - Solución del caso concreto

De acuerdo a lo expuesto en los considerandos anteriores, esta Sala Suprema, concluye que el Colegiado Superior ha realizado una interpretación errónea 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, pues, con la denuncia penal formulada ante el Ministerio Público se ha afectado el honor de los representantes del empleador, por lo que la infracción normativa que se denuncia deviene en ***fundada***.

IV. DECISIÓN:

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

1. Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Colegio Particular Manuel Pardo**, mediante escrito presentado el cuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos cuarenta y uno a trescientos sesenta y seis; en consecuencia,

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

CASACIÓN LABORAL Nº 18426- 2018
LAMBAYEQUE

Reposición laboral
PROCESO ABREVIADO - NLPT

2. **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha once de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas trescientos once a trescientos treinta y cinco, **y actuando en sede de instancia**; **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y dos, que declaró **infundada** la demanda;

3. **DECLARAR** que de la conformidad con el artículo 22° del Texto Único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el octavo considerando de la presente sentencia constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores.

4. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la parte demandante, **Cecilia del Pilar Manay Medina**, sobre **Reposición laboral**, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

Ejmr/kabp