



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

**Sumilla:** Cuando se alude a la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, se debe entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir, las "obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave.

Lima, dos de mayo del dos mil diecinueve

**VISTA;** la causa número trece mil ciento veintiuno, guion dos mil diecisiete, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Percival Castillo Pereyra**, mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** del veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre de fojas ciento sesenta y dos a ciento setenta y cinco, que declaró **fundada** la demanda en el extremo de la pretensión de reposición por despido nulo, **reformándola a infundada**; en el proceso seguido con la empresa **Casa Grande S.A.A.**, sobre nulidad de despido y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha siete de setiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento dos a ciento seis del cuaderno de casación, por las siguientes causales: **i) Infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

*Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) Infracción normativa del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del caso**

**a) Pretensión demandada:** Como se aprecia de la **demandada de fecha cinco de junio de dos mil catorce**, que corre de fojas ciento tres a ciento veintinueve, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento treinta y tres y ciento treinta y cuatro, el actor plantea como pretensión principal la reposición por despido fraudulento; y como pretensión subordinada la nulidad de despido como consecuencia de haber participado en actividad sindical, además del pago de costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante **sentencia de fecha dos de octubre de dos mil quince**, declaró **fundada la demanda** en el extremo de la pretensión de **reposición por despido nulo**, al considerar que si bien la demandada ha expuesto en la Carta de preaviso de Despido, haber realizado una exhaustiva investigación; sin embargo, no ha demostrado en juicio la labor exhaustiva de investigación desplegada con posterioridad al veintiséis de febrero del dos mil catorce, fecha de ocurrencia del hecho materia de despido (haberse quedado dormido), ni tan siquiera haber tomado la testimonial del tercero al momento de suscitarse el hecho, el compañero de trabajo del accionante, don Álvaro Javier Pinillos Díaz, por lo que concluye que la alegación del demandante de que la notificación con la Carta de pre aviso y posterior sanción impuesta al demandante estuvo supeditada a la participación sindical del demandante durante la paralización de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

labores de los días veintisiete y veintiocho de febrero de dos mil catorce tiene sustento, acreditándose que el despido sufrido por el demandante tuvo como causa la vulneración de un derecho fundamental, el derecho constitucional a la libertad sindical, participación en actividades sindicales.

**c) Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil diecisiete**, resolvió **revocar** la Sentencia emitida en primera instancia en la que se declaró fundada la demanda sobre reposición; **reformándola** la declararon **infundada**, al considerar que de autos no se aprecia medio probatorio que acredite que con ocasión de la paralización acatada por el actor en su calidad de delegado del Sindicato, se hubiera hostilizado al trabajador, así como tampoco se aprecia que otros trabajadores hubieran recibido represalias en mérito al contexto de las actividades sindicales de marzo de dos mil catorce, siendo que, en el caso concreto, la causal de despido se originó con anterioridad a dicha actividad o actividades; en ese sentido, la demandada ha hecho pleno uso de su facultad sancionadora, pues se ha acreditado la causa justa del despido que es el hecho de dormir durante su jornada laboral por parte del actor, lo cual constituye incumplimiento a sus obligaciones laborales.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero: Sobre la causal anotada en el acápite i) referida a la infracción del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Dicho dispositivo legal, prescribe:

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

*a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.(...)”.*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por el juez y el Colegiado Superior, **la controversia se enfoca en determinar si la conducta del accionante se puede subsumir como falta grave;** para efectos de establecer si existe un despido fraudulento o no.

**Quinto: Respecto al despido**

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos:

- a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y
- b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Sexto: La buena fe laboral**

Se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>1</sup>.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

<sup>1</sup> 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° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

Respecto a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene **no solo** la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, **sino también** la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa<sup>2</sup>.

En ese contexto, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa. Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Además, que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

---

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 223-224.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sétimo: Análisis del caso concreto**

A fin de determinar si la conducta del demandante puede configurarse o no como **falta grave**, este Tribunal Supremo considera que centrado en el debate producido en instancia casatoria, el análisis se enmarcará, **primero**, determinar su Tipicidad, y **segundo**, evaluación de los hechos fácticos materia de controversia.

**Octavo: Alcances del principio de tipicidad**

Conforme a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC<sup>3</sup>:

*“(…) el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.”*

En ese sentido, nuestro ordenamiento laboral ha adoptado desde sus inicios, en materia de regulación del despido, el sistema de enumeración taxativa para definir la falta grave, razón por la cual únicamente se reputa como tal aquella conducta del trabajador que se encuentra tipificada.

**Noveno:** En atención a la primera línea de análisis, se advierte que la Sentencia de Vista, que obra a fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres, concluyó que el demandante ha incurrido en falta grave con causal de despido, consistente en la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que obra de

<sup>3</sup> <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>





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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fojas ochenta y seis a ciento dos, específicamente el artículo 74° numeral 38), que señala:

*“Artículo 74: Constituyen faltas laborales entre otras, que darán lugar a una sanción disciplinaria las siguientes:*

**38. Dormir en horas de labor”.**

**Décimo: Evaluación de los hechos fácticos materia de controversia**

De las fotografías obrantes en fojas doce y trece, se desprende que la postura de descanso que alega el demandante no es como consecuencia de las supuestas gotas que el actor sostiene se suministró; más aún si el testigo Álvaro Javier Pinillo Díaz, compañero directo de trabajo del actor, cuya declaración corre a fojas nueve, expresó que si bien el actor se echaba gotas a su vista, éste no aparecía con los pies arriba como aparece en la foto, además se observa que el actor se encuentra con los ojos cerrados y lentes puestos, lo cual tampoco guarda coherencia con el hecho alegado por el actor sobre la posición inherente a un suministro de gotas oculares, por lo que se infiere que la postura en la que se encontraba el actor el veintiséis de abril del dos mil catorce crea convicción de que éste estuvo durmiendo en jornada laboral, hecho que se imputa como falta grave, el cual se encuentra dentro del campo de regulación (esfera de actuación) de la empresa demandada.

En adición a ello, debe considerarse que el demandante se encontraba supervisando maquinaria (sistema de difusión y motores de los molinos de producción) cuyo descuido podría haber ocasionado riesgos o accidentes de trabajo, sin contar con los perjuicios económicos derivados de su inutilización o paralización.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Finalmente, es también pertinente evaluar para efectos de la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión de terminación de la relación laboral, las pruebas insertas de fojas catorce a dieciocho, secuencia de su record de faltas (cuatro) y de sanciones (suspensiones por 1, 2, 3 y 5 días respectivamente), a las que se ha hecho acreedor el demandante por su conducta laboral al interior de la empresa demandada.

**Décimo Primero:** Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito no ha incurrido en infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; deviniendo de esta forma en **infundada** la causal denunciada.

**Décimo Segundo:** Sobre la causal anotada en el acápite ii) referida a la infracción del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Dicho dispositivo legal, prescribe:

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

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

**Décimo Tercero:** El recurrente señala al respecto, ser un trabajador afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos; asimismo, haber participado activamente de las actividades sindicales consistentes no solo en la paralización de labores en los días veintisiete y veinticinco de marzo de dos mil catorce, sino además en la alocución dada con dicho motivo.

Además, indica que existen otros datos que acreditan el nexo causal para iniciarle el proceso de despido por los hechos ocurridos, como es el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

incumplimiento del principio de inmediatez respecto de un hecho que no merecía mayor demora en el inicio del procedimiento de despido.

**Décimo Cuarto: Despido nulo por participar en actividades sindicales**

El artículo 28° de la Constitución Política del Estado, precisa:

*“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

*1. Garantiza la libertad sindical (...).”*

**Décimo Quinto:** La norma denunciada en casación ha sido prevista por el legislador con el fin de proteger al trabajador, de la conducta empresarial orientada a lesionar el derecho fundamental a la libertad sindical.

**Décimo Sexto: Análisis del caso concreto**

Del análisis de los hechos podemos precisar que el actor ha laborado para la demandada desde el nueve de marzo de mil novecientos ochenta y nueve hasta el veinticuatro de abril del dos mil catorce, habiendo acumulado un aproximado de veinticinco años de record laboral, es decir, veinticinco años que se encuentra afiliado al sindicato, participando activamente del paro acatado el veintisiete y veintiocho de marzo del dos mil catorce.

Asimismo, el actor alega haber sido delegado del Sindicato de Trabajadores de la demandada, con ello tenía una participación más activa en las actividades sindicales, lo cual sería la verdadera causa del despido; sin embargo, no existen indicios de que otros trabajadores como él (delegados de los diversos sectores productivos de la empresa demandada) hubieran recibido represalias en mérito al contexto de las actividades sindicales del veintisiete y veintiocho de marzo del



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017**

**LA LIBERTAD**

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

dos mil catorce, siendo que en el caso concreto, el accionante sería el único sancionado por tales hechos.

Es más, obra a fojas nueve a once el informe sobre la falta cometida por el demandante, siendo el mismo de fecha diez de marzo de dos mil catorce, fecha anterior al paro de fecha veintisiete y veintiocho de marzo del dos mil catorce, en las que el actor había participado activamente.

**Décimo Sétimo:** En ese sentido, queda acreditado que no existe nexo causal entre la actividad sindical alegada por el actor y el despido del mismo; más aún, si de los hechos expuestos y probados líneas arriba, se ha verificado la causal objetiva justa y razonable del despido consistente en el hecho de dormir durante su jornada laboral por parte del actor a pesar de encontrarse supervisando las operaciones de diversas maquinarias de la empresa demandada, lo cual constituye la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente el artículo 74, numeral 38).

**Décimo Octavo:** En consecuencia, tampoco se ha configurado la causal invocada por el recurrente relacionada con el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, según el cual, el despido que tenga por motivo la participación en actividades sindicales deviene en nulo.

**Décimo Noveno:** En ese contexto fáctico y legal, resulta ilógico e impertinente con los hechos probados en el presente proceso amparar las causales denunciadas, ya que se demostró que existió una causa justa de despido; motivos por los cuales al no existir evidencia de las infracciones normativas denunciadas, la segunda causal invocada también resulta **infundada**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13121-2017  
LA LIBERTAD  
Nulidad de despido y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Percival Castillo Pereyra**, mediante escrito presentado el doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y seis a doscientos cincuenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintiuno de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos diecisiete a doscientos treinta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido con la empresa **Casa Grande S.A.A.**, sobre nulidad de despido y otro, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*CYLC/JCQP*