

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

<p>SUMILLA.- Una de las obligaciones del empleador es el de adoptar las medidas necesarias que busquen garantizar las condiciones adecuadas de seguridad y salubridad dentro de las instalaciones de la empresa, a fin de que el trabajador se desempeñe sin estar sometido a riesgos que imposibiliten sus labores, lo contrario constituye acto de hostilidad.</p>

Lima, cuatro de julio de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número dieciocho mil setecientos once, guion dos mil quince, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, interviniendo como **ponente**, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez y Malca Guaylupo; y el **voto en singular** de la señora jueza suprema **Mac Rae Thays**; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Luis Alberto López Cuadros**, mediante escrito presentado el veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas setecientos veintidós a setecientos veintisiete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos noventa y nueve a setecientos siete, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos treinta y dos a seiscientos cuarenta y siete, que declaró **infundada** la demanda, proceso seguido con la demandada, **Inca Tops S.A.A.**, sobre indemnización por despido indirecto.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veinticinco de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y cinco, se declaró procedente el recurso de casación por las causales de **infracción normativa de los artículos 30° y 36° del**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR e infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión de la demandante

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas setenta y siete a ochenta y tres, subsanada en fojas ochenta y ocho a ochenta y nueve, se aprecia que el actor pretende el pago de la suma de dieciséis mil doscientos diez con 44/100 nuevos soles (S/. 16,210.44) de conformidad con el literal b) del artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber sido objeto de actos de hostilidad.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos treinta y dos a seiscientos cuarenta y siete, declaró infundada la demanda al considerar que: i) respecto a la no cancelación del beneficio de prima textil, no se ha acreditado en autos que el actor haya obtenido en la vía judicial el reconocimiento de la percepción de dicho beneficio mediante Sentencia con autoridad de cosa juzgada, tampoco ha acreditado la magnitud del recorte que habría sufrido en su remuneración; ii) sobre la designación del actor en un horario nocturno señala que si bien es innegable que el demandante padeció una dolencia médica que ocasionó el haber sido intervenido quirúrgicamente, del solo contenido del informe médico de fecha once de julio de dos mil doce no se acredita la recomendación realizada al demandante de evitar trabajos nocturnos se extendería en el tiempo hasta la fecha en que este reclamó la asignación de horario

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

nocturno mediante carta de fecha 14 de enero de 2013; iii) sobre acto de subir la humedad en la planta de preparación, del acta de verificación realizada por la autoridad administrativa no se advierte que se haya verificado que las condiciones de humedad en las que laboraba el actor hayan sido las causantes del padecimiento de bronquitis.

Por su parte, el Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante fecha quince de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos noventa y nueve a setecientos siete, confirmó la Sentencia apelada bajo los mismos argumentos.

Tercero: Infracción normativa

Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma de carácter procesal así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de sentido emitir pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa.

En el caso de autos la infracción normativa procesal está referida a los **numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que establecen:

“(...) 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 (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto.- Infracción del debido proceso

Con respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Quinto.- Infracción a la debida motivación

Con respecto a la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado 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. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 calificadas.

Sexto.- En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

Sétimo: Esta Sala Suprema advierte, que la decisión adoptada por las instancias de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

contra las garantías procesales constitucionales. Por estas consideraciones, la norma procesal invocada deviene en **infundada**.

Octavo: Habiéndose desestimado las causales procesales, corresponde emitir pronunciamiento respecto a las normas de carácter material:

- i) *Infracción normativa de los artículos 30° y 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen:***

“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

() Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia”*

Artículo 36°.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

Noveno: Consideraciones generales

En cuanto al *Ius Variandi*

Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador; es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR¹.

Obviamente esta facultad que tiene el empleador no es absoluta y debe sujetarse a principios constitucionales y por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo. Para este Colegiado Supremo, la decisión del empleador sobre las condiciones laborales de un trabajador debe ser considerada sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúan los poderes discrecionales, sin soslayar naturalmente los preceptos y derechos reconocidos en la Constitución.

¹ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: “(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En relación a los actos de hostilidad

En términos generales se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Ahora bien, el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, precisando una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

Sobre el procedimiento para accionar cese de actos de hostilidad, la norma antes citada establece que el trabajador deberá emplazar por escrito a su empleador, precisando aquellos actos hostiles que viene sufriendo; debiendo el empleador efectuar sus descargos en un plazo no menor de seis (06) días naturales o proceder a enmendar la conducta hostil atribuida. Si después del emplazamiento no cesan los actos hostiles, o el empleador deja de contestar dentro del plazo establecido, el trabajador podrá accionar dentro del plazo de 30 días - establecido en el artículo 57° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo - la demanda por actos de hostilidad, optando por: 1) El cese de la hostilidad, o de lo contrario, 2) La terminación del contrato de trabajo.

Décimo: Pronunciamiento sobre el caso concreto

El demandante alega que optó por la terminación del contrato de trabajo debido a que la emplazada no cesó los actos de hostilidad que mediante carta de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece se le hizo saber consistentes en: el incumplimiento del pago de la prima textil y el hecho de que tenía prohibido laborar de noche. Por otro lado, alega que se le asignó dicho turno afectando gravemente su salud, situación que empeoró cuando el Jefe de Planta manipula las peras de humedad a un nivel por encima de lo normal, generando con ello afectación a su salud, retrasando su tratamiento médico.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por su parte, la demandada señala que si bien tuvo conocimiento del accidente ocurrido al demandante, este en el mes de diciembre de dos mil doce dio claras muestras de su recuperación, por lo que se decidió programarlo en los tres (03) turnos en los que laboraba el resto del personal. Asimismo, la demandada alega que el actor le cursó carta de cese de actos de hostilidad con fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece; es decir, más de nueve (09) meses luego de ocurrido el supuesto hecho hostilizaste, por lo que dicha reclamación sería improcedente por el tiempo transcurrido.

Décimo Primero: Sobre los actos hostiles que refiere en su demanda, el accionante cumplió con remitir una carta a su empleadora el veinticuatro de setiembre de dos mil trece (fojas cuarenta y nueve a cincuenta), solicitando el cese de hostilidad; carta que fue contestada negando la existencia de tales actos imputados (fojas ciento cuarenta y seis a ciento cuarenta y siete). Frente a la respuesta de la demandada con fecha tres de octubre de dos mil trece, (fojas sesenta y tres a sesenta y cuatro), el actor remite una carta dándose por despedido, procediendo a interponer su demanda el veinticuatro de octubre de dos mil trece, esto es, cumplió con accionar judicialmente dentro del plazo de ley.

Décimo Segundo: En relación a los actos hostilизatorios denunciados, es de advertir que respecto al incumplimiento de pago de la prima textil, el demandante se limita a mencionar genéricamente que sufre una rebaja salarial desde el mes de marzo de dos mil diez, sin explicar en qué consistía el mismo; en tal sentido, el acto hostilizador alegado deviene en infundado.

Décimo Tercero: El demandante alega también hostilización de parte de su empleador por cuanto fue designado para laborar en un horario nocturno, a sabiendas que sufrió un accidente con fecha once de marzo de dos mil doce que le imposibilitaba laborar de noche. Al respecto corre en autos certificados médicos de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

incapacidad temporal (fojas 20 a 23, 41, 61 y 62), hojas de tratamiento de Essalud, Informe de Alta Hospitalaria, Historia Clínica breve de emergencia que dan cuenta que el demandante fue operado de craneotomía² y evacuación de hematoma (fojas 05 a 19, 24 a 35). En el Informe Médico de fecha once de julio de dos mil doce, el jefe de Servicio Asistencial del servicio médico quirúrgico de Essalud, menciona que el demandante: “(...) *requiere tener un buen descanso y evitar trabajos nocturnos*” (fojas treinta y seis), situación que es comunicada al empleador por carta de fecha catorce de enero de dos mil trece, mencionando que su tratamiento es por un período de dos (02) años, y que rotarlo implicaría un grave perjuicio para su salud (fojas treinta y nueve y cuarenta). No obstante ello, la demandada lo mantuvo en dicha jornada tal como se aprecia de la carta que corre en fojas cuarenta y dos a cuarenta y tres, del memorándum que corre en fojas cuarenta y cinco, y la carta de emplazamiento de cese de actos de hostilidad, fojas cuarenta y nueve.

Décimo Cuarto: También sostiene el demandante que los niveles de humedad que tenía la zona donde laboraba fueron elevados por encima de lo normal, afectando con ello su salud. Sobre lo alegado es de advertir que el Sindicato Unión y Solidaridad Inca Tops S.A. solicita una visita inspectiva a la Sub Dirección de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (fojas cincuenta y uno a cincuenta y dos) debido a que algunos trabajadores (entre los que se encontraba el demandante), sufrían de “*Faringitis Traquea Bronquitis*”. En efecto, el Certificado Médico que corre en fojas cincuenta y cinco, acredita que el demandante padecía de esta enfermedad. Por otro lado, en la Orden de Inspección N° 1457-2913-SDILSST (fojas quinientos cuarenta y ocho a quinientos cincuenta y cuatro), el Inspector de Trabajo determinó que la falta de control del factor humedad en los trabajos de hilandería de la planta de la demandada, ha ocasionado que los trabajadores tengan problemas bronquiales, (entre ellos el accionante, en su calidad de Operario de Línea de Producción C y D), viéndose en la necesidad de acudir al Seguro Social por las complicaciones bronquiales.

² Craneotomía es una operación quirúrgica en que parte del cráneo, llamado *colgajo óseo*, se elimina con el fin de acceder al cerebro. En: <https://es.wikipedia.org/wiki/Craneotomía>, consulta: 07 de julio de 2017.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Quinto: En tal sentido, los actos incurridos por la demandada detallados anteladamente y debidamente acreditados, con las pruebas actuadas, demuestran que luego de la intervención quirúrgica al cerebro, el demandante estaba sometido a un tratamiento médico y que el médico le recomendó evitar laborar en turno noche; sin embargo, soslayando las apreciaciones del médico tratante y del tipo de cirugía al que fue sometido el trabajador (craneotomía), lo mantuvo en un horario (el nocturno), perjudicial para su salud, alegando como justificación de su decisión de que en diciembre de dos mil doce, *“dio claras muestras de su recuperación”*; no obstante que en enero de dos mil trece le demostró que su tratamiento médico era por dos (02) años y tenía prescrito evitar labores nocturnas sometiéndolo incluso a un ambiente con altos niveles de humedad. En consecuencia, esta actitud de la demandada es evidentemente hostilizatoria para el recurrente.

Décimo Sexto: Por los fundamentos expuestos, queda acreditada la infracción normativa demandada, puesto que parte de los actos hostilizatorios contenidos en la carta de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil trece han sido debidamente comprobados en autos, correspondiendo amparar la indemnización por despido arbitrario que se demanda, de conformidad con el inciso b) del artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo monto será calculado en ejecución de sentencia, razón por la cual las causales invocadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Luis Alberto López Cuadros**, mediante escrito presentado el veintinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas setecientos veintidós a setecientos veintisiete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de octubre de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

dos mil quince, que corre en fojas seiscientos noventa y nueve a setecientos siete; **y actuando en sede de instancia**: **REVOCARON** la Sentencia apelada que declara infundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon fundada; en consecuencia, **ORDENARON** el pago de la indemnización por despido arbitrario cuyo monto será calculado en ejecución de sentencia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; proceso seguido con la demandada, **Inca Tops S.A.A.**, sobre indemnización por despido indirecto; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

MAC RAE THAYS

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Htp

**FUNDAMENTO ADICIONAL DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA
ELIZABETH ROXANA MAC RAE THAYS, ES COMO SIGUE:**

Por compartir los fundamentos contenidos en el voto de la señora Jueza Suprema De la Rosa Bedriñana, ME ADHIERO al mismo; sin embargo, considero necesario precisar que habiéndose tramitado la presente causa como Proceso Ordinario Laboral bajo la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N.º 29497, en cuyo artículo 39º expresamente se señala que de declararse fundado el recurso de casación, la Sala Suprema casa la resolución recurrida,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18711-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido indirecto
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

limitándose 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 el presente proceso, corresponde liquidar el monto de la indemnización por despido arbitrario, amparada por esta Sala Suprema, en ejecución de sentencia, a diferencia de los procesos contenciosos administrativos, en los que al no existir dicha precisión en la normativa procesal, la suscrita señalado que el mandato contenido en la sentencia debe contener la suma líquida que se ordena pagar.

S.S.

MAC RAE THAYS

svag/