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

CASACIÓN LABORAL Nº 19286-2017
LIMA
Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

SUMILLA: *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo; sin embargo, su sanción debe evaluarse en el marco de los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.*

Lima, dos de abril de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número diecinueve mil doscientos ochenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA,** en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Peruana de Servicios Editoriales Sociedad Anónima-EDITORA PERÚ Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del trece de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos sesenta y seis (vuelta), **que confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintiocho de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos treinta, **que declaró fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario;** en el proceso seguido por el demandante, **Oscar Leoncio Collazos Delgado,** sobre **reposición laboral y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veinte de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y cinco del cuaderno formado, por la

causal de ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR,*** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento nueve a ciento veintitrés, modificada y subsanada mediante escritos obrantes de fojas ciento cincuenta y uno a ciento ochenta y tres y de fojas doscientos treinta y ocho a doscientos setenta y seis, el actor pretende su reposición laboral por despido incausado y subordinadamente el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma total de doscientos cinco mil seiscientos cuarenta con 69/100 nuevos soles (S/205,640.69), por el despido del que afirma fue objeto el doce de agosto de dos mil catorce, siendo separado del centro en el que prestaba servicios como Analista de Distribución, más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia que corre de fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos treinta, declaró fundada la demanda en cuanto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario. Argumenta que si bien se han producido los hechos y como tal se advierte la comisión de falta por parte del accionante; sin embargo, la sanción impuesta resulta desproporcionada, toda vez que las funciones que habrían sido incumplidas no eran de absoluta responsabilidad del demandante, puesto que se encuentra acreditado que eran compartidas con otro trabajador, quien realizaba similares

funciones como Analista de Distribución, más aún si en el cargo desempeñado por el actor se advierte que no tenía la posibilidad de verificar el cumplimiento de los contratos con las distribuidoras y comercializadoras del diario oficial que distribuye la parte demandada. En virtud a ello, se verifica un incumplimiento al Principio de Proporcionalidad en la sanción aplicada, pues no se advierte de los antecedentes labores del actor la comisión de faltas similares a las imputadas.

1.3.- Sentencia de Vista: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos sesenta y seis (vuelta), confirmó la sentencia emitida en primera instancia, al considerar que en aplicación del Principio de Proporcionalidad la sanción impuesta no ha tenido en cuenta que el actor no contaba con antecedentes disciplinarios de la misma o distinta naturaleza, y evaluando la falta sostiene que no reviste la gravedad que conlleve al despido, pues la responsabilidad ha sido compartida con otro trabajador; además, que habiendo sostenido la parte demandada la existencia de un perjuicio económico, el mismo no ha sido acreditado en el proceso, motivo por el cual se ha configurado un despido arbitrario.

Infracción normativa

Segundo: 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 número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre el dispositivo legal denunciado

Tercero: El ***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***, precisa 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:*
>
> *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".*

Sobre el marco protector del despido arbitrario

Cuarto: El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta.

El artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como: *"(…) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"*[1]; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y

[1] ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *"El Derecho del Trabajo".* Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.

evidente, y caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

Falta grave

Quinto: Como se ha adelantado, el 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, sostiene que constituye falta grave el incumplimiento por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *"(…) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (…)"*[2]. Como correlato de ello es preciso indicar que: *"(…) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"*[3].

Asimismo, la gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *"(…) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (…)"*[4].

[2] PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. ""El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.
[3] Ibídem.
[4] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 23.

Determinación de la gravedad

Sexto: La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, lo que permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal intensidad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Conviene tener en cuenta al respecto que: *"(…) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador"*[5].

Entre los diversos elementos para efectuar aquel análisis debe considerarse: *"(…) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc"*[6].

Además, cabe precisar que: *"(…) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal"*[7].

---

[5] GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En *"El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional"*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.
[6] Ídem. páginas.23-24.
[7] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. página 206.

Supuestos tipificados como falta grave

Séptimo: El mencionado 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, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

Sobre ello: *"(…) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generarán obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas"*[8].

Octavo: En ese contexto, el literal a) del artículo 25° del indicado Texto Único Ordenado prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: *"(…) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplicativa de algunas causas justificadas, dándose*

[8] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de 'faltas' del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas"[9].

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave.

El principio de la buena fe laboral

Noveno: Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada, que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador) un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de ese principio se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala Plá Rodríguez: *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe"*[10].

[9] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 25.
[10] Pla Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. página 309.

Décimo: De acuerdo a lo anotado, el literal a) del artículo 25° del citado cuerpo legal prevé como falta grave constitutiva de despido 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. Es relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, desde que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular al demandante.

Décimo Primero: La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito (salvo que la ley así lo exija), en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivo de su celebración, sino por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Décimo Segundo: Es así que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones

normativas que lo regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del tantas veces mencionado Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos *"[…] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia"*[11].

El principio de proporcionalidad y razonabilidad para el despido relacionado con la conducta del trabajador

Décimo Tercero: El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el expediente número 00606-2010-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto lo siguiente:

> *"c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*
> *d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos."* (subrayado nuestro).

El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad

[11] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición, página 524.

en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias[12]; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

Solución al caso concreto

Décimo Cuarto: Con relación a los argumentos expresados en el recurso de casación, se advierte que, a decir de la parte demandada, la interpretación errónea del dispositivo legal denuncia, radica en que:

- La Sala Superior considera que para la configuración de la falta grave el incumplimiento de obligaciones laborales debe generar un perjuicio económico.
- El Colegiado Superior estima que para la configuración de la falta grave se debe tener en cuenta los antecedentes disciplinarios del trabajador y que la responsabilidad de sus funciones no haya sido compartida.
- No se ha considerado que para la configuración de la falta grave únicamente se exige la comprobación objetiva del incumplimiento de las obligaciones laborales.

Décimo Quinto: De lo actuado al interior del proceso se advierte lo siguiente:

15.1.- Corre de fojas nueve a trece la carta de despido dirigida al actor por la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° de l Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, indicándose que en su

[12] Sentencia del Tribunal Constitucional de 05 de febrero de 2009, recaído en el expediente N° 00535-200 9-PA/TC.

condición de Analista de Distribución no coordinó con el Supervisor de Distribución el control del cumplimiento de los contratos suscritos con los distribuidores y vendedores mayoristas, originando que estos no presentaran, previamente, una garantía equivalente a la dotación de periódicos de quince (15) días, y no liquidar, los lunes, las ventas del diario, debiendo depositar en la cuenta bancaria de la demandada dichos conceptos, lo que habría ocasionado un perjuicio económico para la empresa equivalente a treinta y dos mil setecientos cuarenta y tres con 17/100 soles (S/32,743.17).

15.2.- De fojas trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa y siete corre la carta de descargo del actor, oportunidad en la que afirma haberse reunido y coordinado con el Jefe del Departamento de Distribución, además de haber comunicado al Departamento de Logística la vigencia de los contratos, mientras que respecto de las garantías sostiene que estas estuvieron cubiertas, salvo los casos de Huancayo y Cajamarca, que fueron regularizadas con posterioridad.

Refiere que por cartas números cuarenta y uno, cuarenta y dos, cuarenta y tres y cuarenta y cuatro, se solicitó el cumplimiento de las garantías a Huancayo, Cajamarca, Trujillo y Piura, evidenciándose que luego de los depósitos realizados en los casos de Cajamarca y Piura, hubo un faltante de setenta dólares (US$.70.00), haciendo la atingencia que los depósitos han sido honrados casi en su totalidad y que en el accionar de los distribuidores compradores mayoristas el actor no tiene injerencia, razón por la que no puede considerarse la existencia de una falta grave.

En tal misiva precisa además que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, el señor Justo García, quien al igual que el demandante posee el cargo de Analista de Distribución, tenía la responsabilidad directa respecto de las

garantías, por lo que las funciones incumplidas no eran de su absoluta responsabilidad.

Décimo Sexto: De lo descrito se tiene -coincidiendo con la posición de las instancias de mérito- que la falta imputada al actor se encuentra acreditada. No obstante, este Supremo Colegiado ha sostenido en reiterados pronunciamientos referidos al 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 la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, en el que debe evaluarse una serie de circunstancias, como: la *antigüedad del trabajador, que el hecho no haya sido sancionado con anterioridad, la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros supuestos,* ello con la finalidad de evaluar la gravedad o intensidad de la conducta que, eventualmente, conlleve a la imposición de una sanción, como puede ser la extinción del contrato de trabajo, todo lo cual se orienta a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, en el marco de las relaciones laborales.

Décimo Séptimo: En el caso de autos, no se han negado los hechos que configuran la imputación de la falta, sino por el contrario se cuestiona que se haya amparado la pretensión de indemnización por despido arbitrario; sin embargo, debe tenerse en cuenta que tal pretensión guarda estrecha relación con la gradualidad de la sanción impuesta, la cual, en el asunto concreto, no es atribuible única y exclusivamente al actor, desde que sus funciones eran compartidas con

otro trabajador de la parte demandada, a lo que se agrega que el demandante no contaba con poder de decisión respecto a la verificación de los contratos con las distribuidoras y comercializadoras del diario que distribuye la demandada, entre otras circunstancias.

Décimo Octavo: En similar sentido, no se ha establecido que el accionante en todos los años de servicios (más de dieciséis años), haya sido objeto de sanciones por situaciones similares a la que motivó su cese, ni que su conducta haya generado las pérdidas económicas que sostiene la parte demanda, en virtud a lo cual la sanción impuesta resulta desproporcionada y estimable por lo mismo la pretensión subordinada, no advirtiéndose en consecuencia una interpretación errónea del dispositivo legal denunciado, razón por la que la causal bajo examen deviene en **infundada.**

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

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso interpuesto por la demandada, **Empresa Peruana de Servicios Editoriales Sociedad Anónima-EDITORA PERÚ Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el veintiocho de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del trece de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y tres a cuatrocientos sesenta y seis vuelta; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Oscar Leoncio Collazos Delgado,** sobre **reposición laboral**

y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

AMHAT / AHC