



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: *Se considerará que el despido obedece a una represalia, por motivos de afiliación sindical, presentación de una queja o participación en un proceso contra el empleador; por cuanto el empleador, no ha demostrado la causa justa imputable al trabajador; en tal sentido, se tiene por nulo cuando el trabajador pruebe que fue despedido por un motivo prohibido*

Lima, nueve de enero de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número veintisiete mil ochocientos once, guion dos mil diecisiete, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú S.A.**, mediante escrito presentado el once septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos ochenta a seiscientos ochenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos cuarenta y tres a seiscientos cincuenta y siete, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha tres de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos trece a seiscientos veinticuatro, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Rosa María Lombardi Pizarro**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veinte de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y tres a setenta y seis del cuaderno de casación, por las siguientes causales:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- i) Infracción normativa de los incisos 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento cinco a ciento veintinueve nueve, subsanada en fojas trescientos ochenta y cinco a trescientos ochenta y nueve, la actora solicita la reposición por despido fraudulento y accesoriamente reposición por despido nulo, conforme a los fundamentos que señala.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante Sentencia de fecha tres de marzo de dos mil diecisiete, declaró infundada la pretensión respecto al despido fraudulento al considerar que: **i)** los hechos constitutivos del despido tienen que ver con el incumplimiento de funciones específicas en condición de Jefe de Cobranza Grupal Geografía y que fueron requeridos mediante correos enviados por su jefe inmediato, señor Sergio Goiz, que se refieren a la presentación de informes de resultados alcanzados, información de la agenda de trabajo y evaluación de la cartera; y **ii)** que la demandante no pudo demostrar que tales correos sean falsos que nunca le fueron remitidos y que hubieran sido creados expresamente para justificar el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

despido; y declaró fundada la demanda respecto a la pretensión subordinada de despido nulo, al considerar que existen indicios razonables que como consecuencia de la afiliación de la demandante al Sindicato Único de Trabajadores del Banco Azteca del Perú-SUTBAZ, que se realizó el trece de mayo de dos mil catorce, la empresa demandada dio inicio a una serie de actos de represión en contra de la accionante, manifestando de lo inconveniente que consideraba que se hubiera afiliado al Sindicato.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Permanente, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada la demanda por despido nulo, argumentando sobre la falta grave que: **i)** los supuestos incumplimientos atribuidos a la demandante no han podido ser acreditados por la demandada, más aún si se verifica que las supuestas faltas han sido magnificadas al emitir correos electrónicos que versan sobre lo mismo en el mismo día; además, sobre las causales de despido nulo consideró que: i) que como consecuencia que la actora presentara una queja ante la SUNAFIL (a través del sindicato) a fin de que cese los actos de hostilidad por reducción de categoría y el faltamiento grave de palabra, se produjo el despido, ya que existió un plazo cercano desde que la demandada tomó conocimiento de la queja y el despido de la actora, configurándose la causal de nulidad de despido por queja, conforme al inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728; ii) asimismo, se advierte que las represalias y el despido de la demandante son posteriores a la afiliación al sindicato, puesto que surge el indicio razonable de la relación causa-efecto entre la sindicalización de la actora y su despido, por lo que también se acredita la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

nulidad de despido en base a la causal prevista en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“(...)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. (...)



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende 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.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- 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.

Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo petitionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna).

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado de mérito, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: *“Se recuerda que el resultado final del proceso inspectivo no es relevante, pues lo que interesa para la comisión de la causal de despido es la acreditación de la existencia de un procedimiento inspectivo en el que participó la demandante, y que determinó su despido. Por ende, advirtiéndose las represalias de la demandada (no desvirtuadas por dicha parte) posteriores a la afiliación de la actora al sindicato, las que desembocaron en su despido, surge el indicio razonable de la relación causa-efecto entre la sindicación de la actora y su despido; por lo que, también se acredita la nulidad de despido en base a la causal prevista en el inciso a) del artículo 29º”*. Además, de estar fundamentado dicho análisis, bajo normas jurídicas aplicables al caso.

En este orden de ideas, es evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

pertinentes; en consecuencia, no resulta viable cuestionar la Sentencia de la Sala Superior por vulneración del debido proceso; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Octavo: La causal material declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa por aplicación indebida del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

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

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (1) Supuesto modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27185 (19.10.99).



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el año mil novecientos noventa y nueve, se modificó el inciso e) del artículo citado, mediante el artículo 1° de la Ley N° 27185 publicada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y nueve, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 29o.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

Noveno: Previamente a emitir pronunciamiento, esta Sala Suprema considera precisar, que estando a que la Sala Superior se ha pronunciado respecto a las causales a) y c) del artículo 29° de I Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, estos serán materia de pronunciamiento; dado que del cuadernillo de casación y de los argumentos de la parte recurrente se advierte que se ha declarado procedente en mérito al artículo antes señalado.

Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si la extensión vínculo laboral, ocurrido el diez de noviembre de dos mil catorce, es consecuencia de una represalia por afiliación de la demandante o por haber interpuesto una queja ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, o si por el contrario el despido es consecuencia del incumplimiento de obligaciones al trabajo que suponen el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

quebrantamiento de la buena fe, resistencia a las ordenes, la inobservancia reglamento interno de trabajo previstas en el literal a) del artículo 25° de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Décimo Primero: Respeto a la Libertad Sindical

Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva declarada procedente este Supremo Tribunal considera pertinente analizar el tema del Derecho a la Libertad Sindical.

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

La libertad sindical como derecho fundamental

La libertad sindical ha sido objeto de reconocimiento como un derecho fundamental de la persona en todos los instrumentos internacionales aprobados al respecto, algunos de los cuales, dada su importancia, mencionamos en las líneas siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, suscrita y proclamada en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución N° 217, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13282 el nueve de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve.

Contiene la norma siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Artículo 23.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Por su parte el Tribunal Constitucional define la libertad sindical en los términos siguientes:

“26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (STC N° 008-2005-PI/TC, fundamento 26)”

Décimo Segundo: Protección de la libertad sindical en el derecho positivo nacional

La Constitución Política de 1993, en su inciso 1) artículo 28°, establece que el Estado:

“1. Garantiza la libertad sindical.”

La libertad sindical también es objeto de protección a nivel infraconstitucional por la legislación laboral peruana, tanto en el plano sustantivo como procesal.

En el ámbito sustantivo encontramos que el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece lo siguiente:

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

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

(...)”.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;

En el ámbito adjetivo, existe la posibilidad de recurrir en la vía del proceso abreviado laboral, regulado por la Ley N° 29497, para impugnar el despido solicitando su nulidad y la readmisión en el empleo del trabajador afectado por una conducta antisindical.

Décimo Tercero: Medios probatorios de la nulidad de despido

La dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo que otorga tutela restitutoria al trabajador origina que la carga probatoria a efecto de acceder a esta tutela sea de difícil probanza; por lo que la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga mediante el empleo de la prueba indiciaria. De la misma manera, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, celebrado en la ciudad de Cuzco, se acordó que:

“En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido”.

Décimo Cuarto: Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Al respecto el maestro Blancas Bustamante ha señalado: La interposición de una queja o demanda contra el empleador no puede ser calificada como falta grave pues “(...) el ejercicio del derecho de queja o petición que tiene todo trabajador sólo puede considerarse como incumplimiento de sus deberes de lealtad, cuando se abusa de ese derecho con el único propósito de causar daño o perjuicio al empleador, mas no cuando la acción está destinada al resguardo de otros derechos que son lesionados por esta parte, lo que convierte su ejercicio en legítimo; que el motivar el despido en este último hecho no tiene justificación, convirtiéndolo por el contrario en un acto nulo (...)” Carlos Blancas Bustamante: El Despido en el Derecho Laboral Peruano, Tercera Edición 2013, pp.401.

Asimismo, conforme lo ha señalado la instancia de mérito (fojas 653 – parte pertinente) *“De otro lado, le supuesto descrito en el literal c) del artículo 29° antes mencionado (presentar una queja contra el empleador), constituye una causal que también se encuentra recogida en instrumentos internacionales. Así, el artículo 5° inciso c) del Convenio 158 de la OIT establece que cono podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación laboral de trabajo, el presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”.*

Décimo Quinto.- Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido como precedente vinculante en la Casación Laboral N° 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, respecto al despido, el siguiente criterio: *“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”.

Décimo Sexto: Solución al caso concreto

En el caso de autos, el despido se encuentra acreditado con el Acta de Infracción N° 1223-2015-SUNAFIL/ILM (folios cuatrocientos noventa a quinientos cuarenta y cuatro) de fecha nueve de febrero de dos mil quince que fue originada por el reclamo de la demandante ante la Autoridad de Fiscalización Laboral. Cabe señalar, que los actos de hostilización de parte de su empleador fueron constantes, pues, se advierte de los hechos acaecidos y del material probatorio presentado, que el solo hecho de presentar su reclamo dio origen a una serie de represalias por parte de la demandada, quien sin mediar las causas objetivas debidamente justificadas en la ley precedió a despedirlo, tratando de justificar sus argumentos en supuestas faltas graves las cuales han sido desvirtuadas, conforme así lo han advertido las instancias de mérito. Asimismo, la demandada pretendió hacer valer un despido a todas luces prohibido como si fuera lícito, pues imputa a la demandante faltas graves tratando de magnificar los hechos en actos contrarios a la Ley o Reglamento Interno de Trabajo; pues, no ha tomado en cuenta, que la libertad sindical y el ejercicio del mismo, se encuentran



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

protegidos por la normativa nacional e internacional así como por nuestra Constitución; por lo que, el proceder de la recurrente amerita que este Supremo Tribunal considere que el despido obedece a una represalia, por motivos de afiliación sindical, presentación de una queja o participación en un proceso contra el empleador; por cuanto el empleador no ha demostrado la causa justa imputable al trabajador; en tal sentido, se tiene por nulo cuando el trabajador pruebe que fue despedido por un motivo prohibido, conforme a quedado acreditado en autos.

Décimo Séptimo: De acuerdo a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo **29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Banco Azteca del Perú S.A.**, mediante escrito presentado el once septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos ochenta a seiscientos ochenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cinco de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas seiscientos cuarenta y tres a seiscientos cincuenta y siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 27811-2017
CALLAO
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Rosa María Lombardi Pizarro sobre reposición y otro; interviniendo como ponente la señora jueza suprema, **Ubillus Fortini**; y devuélvase.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Remg/aaa

Lpderecho.pe