



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

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, veinticuatro de marzo de dos mil diecisiete.

VISTA; la causa número veinte mil cuatrocientos veintiocho, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos setenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha treinta de enero de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos ochenta y dos, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Rios Muñoz**, sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

La recurrente invocando los literales b) y c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de casación:



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

- a) *Contravención de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- b) *Interpretación errónea del 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.*
- c) *Interpretación errónea del literal 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.*
- d) *Inaplicación del artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma, correspondiendo ahora analizar si cumple con los requisitos previstos en los artículos 56° y 58° de la Ley Procesal Laboral señalada y si los encuentra conformes, en un solo acto, esta Sala Suprema emitirá pronunciamiento sobre el fondo del recurso.

Segundo: En ese sentido, respecto a la causal propuesta en el ***acápite a)***, es importante precisar que el recurso de casación es por su naturaleza extraordinaria eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que la Contravención del derecho al debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales no están previstas en la norma procesal invocada como causal de casación; deviniendo de esta forma la denuncia propuesta en **improcedente**.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Tercero: En cuanto a la causal prevista en el **acápito b)**, sostiene la recurrente que la norma denunciada debió ser interpretada en concordancia con el primer párrafo de la misma norma que establece, que la falta grave es la infracción cometida por el trabajador respecto a los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, deberes que no son únicamente aquellos que obran en el contrato físico, es decir, los que las partes plasmaron documentalmente, sino todos aquellos que se imponen y son inherentes a la prestación de servicios, vale decir, aquellos sobre los cuales debe asentarse una prestación de servicios, dentro de la cual se encuentra el deber de buena fe.

Del análisis del fundamento, se advierte que esta satisface el requisito previsto en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; debiendo declararse la causal bajo análisis **procedente**.

Cuarto: En cuanto a la causal comprendida en el **acápito c)**, manifiesta la impugnante que la correcta interpretación 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, es en el sentido que para la configuración del despido nulo por afiliación sindical no solo basta la simple afiliación a un sindicato, sino de que actué contra los intereses del empleador y como consecuencia de ello sea despedido. Además, la nulidad del despido por la participación en actividades sindicales se configura cuando la actividad que el trabajador sindicalizado realiza deber ser propia de la representación que ostente como representante de los trabajadores afiliados.

Del examen del fundamento expuesto, se advierte que esta cumple con el requisito previsto en el literal b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; razón por la que la causal propuesta deviene **procedente**.

Quinto: Finalmente, respecto a la causal prevista en el **acápito d)**, la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia ha establecido que las normas jurídicas se



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

agrupan en dos categorías, unas reconocen un derecho o imponen un obligación, en tanto que otras establecen los requisitos y reglas que se deben observar para activar la potestad jurisdiccional del Estado. De allí que las primeras se les denomina normas materiales o sustantivas, y las segundas procesales, formales o adjetivas, y que su naturaleza se aprecia independientemente del cuerpo legal en que se encuentre.

Sexto: Bajo este contexto, se aprecia que la recurrente fundamenta su causal manifestando que se ha inaplicado el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que establece la obligación por parte del trabajador de probar el despido alegado, no siendo por tanto viable invocar respecto de ella su inaplicación, al tener naturaleza procesal; en consecuencia la denuncia de inaplicación que se invoca respecto a esta norma deviene en **improcedente**.

Sétimo: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

Antes de emitir pronunciamiento sobre la causal declarada procedente, y afín de establecer si en el caso de autos, se ha incurrido en la infracción normativa denunciada, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre este proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de lo que ha sido materia de controversia y de lo decidido por las instancias de mérito.

a) Pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda presentado por don Juan Ríos Muñoz, que corre en fojas setenta y dos a ochenta y cinco, que esta parte solicita al órgano jurisdiccional declare la nulidad de su despido, ordenándose la reposición en el puesto que venía ocupando, con el reconocimiento de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, al haberse configurado las causales previstas en los incisos a) y b) 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, esto es por haber



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

participado en actividades sindicales y haber participado en calidad de representante de los trabajadores.

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Vigésimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia expedida con fecha treinta de enero de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda planteada por el actor, señalando como argumento principal lo siguiente: **i) Despido arbitrario:** no resulta válido responsabilizar al actor respecto de supuestas faltas cometidas e imputadas, dado que conforme se desprende de la carta de preaviso de despido, la demandada no ha individualizado al actor como responsable de la supuesta falta cometida, sino, solo lo ha señalado como responsable de la presentación del documento por ante la autoridad de trabajo, habiendo la emplazada dirigido las investigaciones solo a inculpar al actor respecto de un hecho que pudo o no haber cometido; **ii) Despido nulo:** la demandada tenía conocimiento que el accionante antes de su despido, ostentaba el cargo de Secretario de Disciplina del Sindicato en formación; **iii)** la emplazada tenía conocimiento que la Junta Directiva había presentado el pliego de reclamos correspondiente a los años dos mil doce y dos mil trece, el mismo que se encontraba en trámite por ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo, estando en la etapa de Conciliación para el día quince de agosto de dos mil doce; y **iv)** de los medios probatorios se advierte que la demandada ha pretendido restringir el derecho a la negociación colectiva, pretendiendo imputar al accionante falta grave que no ha sido debidamente individualizado.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado de la Séptima Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, y en virtud a la apelación planteada por la demandada, confirmó la Sentencia apelada, al considerar lo siguiente: **i)** no se advierte de autos el perjuicio que la presentación del acta con firmas falsas haya causado a la demandada un perjuicio o un beneficio directo para el demandante, toda vez que la concesión de las peticiones tanto de mejoras económicas y laborales reclamadas por los trabajadores en su pliego de reclamos se encontraban



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

sujetas previamente al proceso de negociación colectiva llevada ante el Ministerio de Trabajo, toda vez que el actor no ostentaba capacidad negociadora al no integrar la comisión negociadora del sindicato de trabajadores; ii) se encuentra probado que el demandante era miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la emplazada por lo que gozaba de protección del fuero sindical, habiéndose producido el cese el día treinta de julio de dos mil doce, cuando se encontraba pendiente la realización de la etapa de negociación colectiva programada para el día quince de agosto de dos mil doce.

Octavo: Dispositivos legales en debate.

En el caso concreto, se ha declarado procedente la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° y literal 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., normas que establecen:

“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 [...].*

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

- a) *La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. [...].”*

Noveno: Emitiendo pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, debemos señalar que mediante la presente acción el demandante solicita la reposición en su puesto que venía ocupando, con el reconocimiento de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, al haberse configurado las causales previstas en los incisos a) y b) 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. Por su parte la empresa demandada sostiene que el cese del actor se debió a la comisión de falta grave



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

que impidió la continuación de la relación laboral y no a la existencia de una política de discriminación a los sindicalizados, no existiendo prueba alguna que corrobore dicha situación.

Décimo: En ese sentido y previo al pronunciamiento sobre la causal de nulidad de despido invocado, resulta necesario determinar si el actor ha incurrido en falta grave prevista en la norma laboral como causal de despido. Al respecto la recurrente sostiene que el demandante ha incurrido en las causales de despido previstos en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR, esto es por haber consignado –supuestamente – información falsa en el acta de la Asamblea General Extraordinaria de fecha siete de mayo de dos mil doce y la utilización de firmas falsas de otros trabajadores en la citada acta, con la intención de causar perjuicio a la empresa u obtener una ventaja económica.

Décimo Primero: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral como la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

Décimo Segundo: En la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2 001-AA/TC, de fecha once de julio de dos mil dos, el Tribunal Constitucional estableció que uno de los aspectos integrantes del núcleo duro del derecho constitucional al trabajo, es la prohibición de no ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, en la Sentencia N° 206-2005-PA/TC de fecha veintiocho de noviembre de dos mil ocho y la Sentencia N° 976-2004-AA/TC, de fecha trece de marzo de dos mil tres, caso Llanos Huasco, ha establecido las reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario en el terreno procesal: a) El modelo de protección de eficacia resarcitoria y b) El modelo de protección de eficacia



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

restitutoria, el cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que la clasifica en: a) despido nulo; b) despido incausado y c) despido fraudulento.

Décimo Tercero: En ese sentido, la demandada señala en la carta de preaviso de despido de fecha veintitrés de julio de dos mil doce, que corre en fojas tres a cinco, que el demandante ha incurrido en faltas graves laborales consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa, cursada a la Autoridad Administrativa de Trabajo con la intención de causarle perjuicio u obtener alguna ventaja, por el hecho de correr traslado a la empresa de la solicitud formulada por el Sindicato de Trabajadores Cerámicos Peruanos S.A., al Jefe de División de Negociaciones Colectivas y Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de dar cuenta de la presentación del pliego de reclamos del periodo del veintiocho de mayo de dos mil doce al veintisiete de mayo de dos mil trece y del acta de Asamblea General Extraordinaria del Sindicato celebrado el siete de mayo de dos mil doce y de la cual se evidenciaría la comisión de presuntos actos delictivos en perjuicio de la empresa y de los trabajadores perjudicados, quienes han sido involucrados en como participantes en la asamblea del sindicato llevada a cabo el siete de mayo de dos mil doce.

Décimo Cuarto: Que, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que 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. Se advierte entonces que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo y que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; b) la gravedad de la falta grave que consiste en 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 que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata y constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y c) la culpabilidad del trabajador que alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable.

Décimo Quinto: Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas que se encuentran delimitadas por el mismo artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entre ellas las contenidas en los literales a), que determinan, entre otras, que son faltas graves: a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...].

Décimo Sexto: Cuando se alude al "incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", debemos 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, no es otra cosa que el contenido propio y específico de la labor que le toca ejecutar al trabajador, no debiendo ser entendido como un conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Décimo Séptimo: En ese sentido, es indudable que el Colegiado Superior no ha incurrido en una interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, como se tiene expuesto, para la configuración de la



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

falta referida al "incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral" dicha inobservancia debe encontrarse vinculada al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, y al no haber demostrado la demandada que el actor haya proporcionado información falsa en relación a la autenticidad de las firmas consignadas en el acta de fecha siete de mayo de dos mil doce, toda vez que no ha individualizado a los presuntos responsables de la supuesta falsificación de las firmas que aparecen en el acta de asamblea general, habiendo imputado la falta cometida por el solo hecho de haber presentado por ante la autoridad de trabajo un documento conteniendo reclamos contra su empleadora; en consecuencia, el despido sufrido por el actor se configura como arbitrario al no haberse configurado la supuesta falta grave alegada, deviniendo de esta forma en **infundada** la causal de interpretación errónea 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.

Décimo Octavo: En cuanto a la nulidad de despido, se debe tener en cuenta que en los casos en que se demanda la nulidad de despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido, previstas en el 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.

En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; sin embargo, no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegara la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Noveno: Al respecto, Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *“El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido”*¹.

En esa línea, podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido, el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

Vigésimo: De este modo, el derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales

¹ Monereo Pérez, José Luis, “La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales”, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Vigésimo Primero: Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical².

Vigésimo Segundo: Bajo ese contexto, el inciso a) del artículo 29° de I Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como un supuesto de nulidad de despido el que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; dicha causal, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional de la “libertad sindical”, consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste la características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT y el Convenio 158.

Vigésimo Tercero: Con estas consideraciones, la aplicación de la norma en cuestión al caso concreto reviste singular particularidad ya que se encuentra acreditado de autos que el actor participó en su calidad de Secretario de Disciplina

² Sétimo considerando de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N°02211-2009-PA/TC



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

en actividades sindicales en representación de los trabajadores, estrictamente en la realización de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato llevada a cabo con fecha siete de mayo de dos mil doce en la que se aprobó el proyecto de Convención Colectiva de mejoras económicas y laborales de todos los trabajadores sindicalizados del período dos mil doce - dos mil trece. De la misma forma, se encuentra acreditado que el actor tuvo la calidad de Secretario de Disciplina por el período del veintisiete febrero de dos mil doce al veintiséis de febrero de dos mil trece, conforme al registro emitido por la autoridad de trabajo con fecha dos de abril de dos mil doce, conforme se verifica de fojas dieciocho.

Vigésimo Cuarto: Asimismo, se encuentra acreditado que el cese del actor se produjo el treinta de julio de dos mil doce, cuando se encontraba pendiente la realización de la etapa de Conciliación programada para el día quince de agosto de dos mil doce, según se desprende del acta de Conciliación del Ministerio de Trabajo de fecha diecinueve de junio de dos mil doce, fecha en la que se iba a dar inicio a la negociación colectiva del pliego de reclamos del período dos mil doce – dos mil trece. De lo expuesto, se evidencia que al no haber acreditado la demandada que el actor haya incumplido con las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ni que es responsable de la falsificación de las firmas de los trabajadores en el Acta de Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de fecha siete de mayo de dos mil doce, faltas que han sido imputadas como faltas graves, se determina que la causa del despido del demandante fue como consecuencia de la actividad sindical ejercida en calidad de Secretario de Disciplina, configurándose de esta forma la causal de nulidad de despedido previsto en el literal 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; lo que trae como consecuencia la reposición del demandante en su centro de trabajo.

Vigésimo Quinto: Siendo así, se evidencia que el Colegiado de mérito no ha incurrido en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad



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

CASACIÓN LABORAL N° 20428 – 2016

LIMA

**Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO**

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; deviniendo de esta forma en **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Cerámicos Peruanos S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno a trescientos setenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dieciocho de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Juan Ríos Muñoz**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

DES/aaa