



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

***Sumilla:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) 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, debe ser acreditado con documentos idóneos que demuestren el referido abandono.*

**Lima, veinticinco de septiembre de dos mil dieciocho.-**

**VISTA;** la causa número siete mil ochocientos cincuenta y cinco, guion dos mil dieciséis, 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 demandada, **Pesquera Diamante Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos veintiséis a quinientos treinta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos noventa a quinientos veinte, **en cuanto revocó la sentencia apelada** de fecha trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos once a cuatrocientos veinticinco, **que declaró infundada la demanda de nulidad de despido y reformándola la declararon fundada;** en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Felipe Arango Grados**, sobre nulidad de despido y otros.

***CAUSALES DEL RECURSO:***

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución firme de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cuatro a ciento siete del cuaderno formado, por las causales de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

*infracción normativa de los literales a) y h) 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, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.*

**CONSIDERANDO:**

***Antecedentes judiciales***

**Primero:** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, contenidas en un Auto Calificatorio consentido, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

**1.1.- Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas noventa y cuatro a ciento once, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento dieciséis a ciento dieciocho, el actor pretende la nulidad de su despido al considerarlo un acto de represalia por denunciar a la demandada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por la arbitrariedad de la medida de suspensión perfecta de labores dispuesta sin la autorización respectiva. En consecuencia, solicita se disponga la reposición a su centro de trabajo, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y el pago de una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, daño emergente, daño a la persona y daño moral, por la suma total de cien mil con 00/100 soles (S/ 100,000.00), más intereses legales, costos y costas del proceso.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante sentencia de fecha trece de junio de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, por considerar que la Resolución Directoral número 111-2015 y la Resolución Directoral número 175-2015, no hacen



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

referencia a la denuncia administrativa del demandante con la cual sustenta la nulidad de su despido, pues esta se refiere a un acto de discriminación directa en materia de suspensión temporal perfecta de labores y vulneración al derecho de igualdad, mientras que las citadas Resoluciones Directorales hacen referencia a la Orden de Inspección número 475-2015 por la Visita Inspectiva a la emplazada en la Región Callao, en la que se aprecia una lista de trabajadores afectados por la medida tomada por la demandada, lista en la cual no se encuentra incluido el actor.

Asimismo, el juzgador consideró que del Informe de Actuaciones Inspectivas derivado de la denuncia del actor, se precisa en los puntos cuatro (4) y cinco (5) de los fundamentos fácticos, que la oportunidad para el disfrute del descanso físico vacacional vencería en septiembre de dos mil quince, por lo que no resultaría exigible requerir a la inspeccionada otorgue el descanso físico vacacional correspondiente al periodo dos mil trece - dos mil catorce (2013-2014), ni el pago de la indemnización por no otorgar el descanso físico vacacional; por lo tanto, indica, la denuncia promovida por el actor el tres de noviembre de dos mil catorce no determinó que la emplazada comparezca ante la Autoridad Administrativa.

**1.3.- Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, y confirmaron el extremo que declaró infundada la pretensión de indemnización por daños y perjuicios. Consideró que el Notario certifica la notificación debiendo dejar la constancia de la entrega o de las circunstancias de su diligenciamiento, conforme al artículo 100° de la Ley del Notariado; sin embargo, como en el presente caso no ocurrió lo primero (la entrega), se dejó constancia de lo segundo (circunstancias del diligenciamiento), por lo que la certificación notarial permite establecer que no existió comunicación al actor para su reincorporación a laborar.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

De igual manera, el Colegiado Superior consideró que está acreditada la comparecencia de la demandada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, como también la Visita Inspectiva generada a consecuencia de la denuncia del actor, por lo que se acredita la relación de causalidad entre la queja del actor el tres de noviembre de dos mil catorce ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con el despido, pues pese a que el Notario informó sobre la negativa a recibir la Carta del veintiséis de marzo de dos mil quince, la empresa optó por despedir al actor.

***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 el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** Las causales denunciadas están referidas a la ***infracción normativa de los literales a) y h) 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.***

Tales disposiciones regulan 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:***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

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 (...).

(...)

h) **El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos**, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones” (negritas y subrayados son nuestros).

***Delimitación del objeto de pronunciamiento***

**Cuarto:** Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse a determinar si el actor incurrió o no en las faltas graves previstas en los literales a) y h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ello con la finalidad de dilucidar si tal hecho guarda relación con la pretensión del actor, referida a la nulidad de despido por presentar una queja ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

***Respecto al despido***

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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017  
CALLAO  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Alonso García define el despido como:

*“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala que:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. página 66.

<sup>3</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Op. Cit, páginas 65-66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017  
CALLAO  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

***Sobre la falta grave prevista en el inciso 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.***

**Sexto:** La buena fe laboral se puede definir como un Principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto que sirva como guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>4</sup>.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en tal línea, el empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso 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, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas con lealtad y fidelidad. Además, se tiene que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

---

<sup>4</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, página 515.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

***Sobre la falta grave prevista en el inciso h) 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.***

**Séptimo:** Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios, o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

Igualmente, es conveniente anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo número 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en cuanto indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de labores deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

**Octavo:** En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave únicamente cuando es injustificada, pues de lo contrario la justificación impide conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender la existencia de hechos independientes a la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.

Sobre lo mismo, es pertinente señalar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece que las faltas graves se configuran





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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017  
CALLAO**

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

por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

***Solución al caso concreto***

**Noveno:** De la revisión de autos se aprecia que el Colegiado Superior mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis<sup>5</sup>, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada respecto a la nulidad de despido, ordenando la reposición del actor, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios. Consideró que la certificación notarial permite establecer que no existió comunicación al actor para su reincorporación a laborar, ya que el Notario dejó constancia de las circunstancias del diligenciamiento, pero no de la entrega de la Carta Notarial, por lo que, en ese sentido, se acreditó la relación de causalidad entre la queja del actor el tres de noviembre de dos mil catorce ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y el despido que sufrió el veintitrés de abril de dos mil quince, ya que pese a que el Notario informó sobre la negativa a recibir la aludida Carta Notarial el veintisiete de marzo de dos mil quince, la empresa optó por despedir al actor.

Por otro lado, en el recurso de casación presentado por la empresa recurrente<sup>6</sup>, en lo que respecta a los argumentos que sustentan las causales bajo examen, se menciona que el Colegiado Superior no tuvo en cuenta que con fecha veintisiete de marzo de dos mil quince la Notaría certificó que el original de la Carta Notarial fue debidamente diligenciado, a pesar que la esposa del demandante y el personal de vigilancia se negaron a recibir dicho documento.

**Décimo:** Sobre lo indicado, se aprecia que en la Audiencia de Vista de la Causa ante este Tribunal Supremo, aproximadamente en el minuto quince segundo

---

<sup>5</sup> Fojas 490 a 520.

<sup>6</sup> Fojas 526 a 537.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017  
CALLAO**

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

cincuenta y uno (15:51), la abogada del demandante reconoce que sí se produjo el diligenciamiento de la notificación de la Carta Notarial<sup>7</sup> de fecha veintisiete de marzo de dos mil quince, y luego aproximadamente en el minuto dieciocho segundo cuarenta y dos (18:42), el demandante señala que el Administrador del Condominio en el que vive le entregó un documento en el que adjunta copia del libro que contiene la fecha del día de diligenciamiento de la Carta Notarial citada, en donde no se ha consignado la visita respectiva (de la persona que efectuó el diligenciamiento), con lo que el actor alega que no se realizó diligenciamiento alguno.

En ese sentido y en el contexto de lo actuado en el proceso tenemos lo siguiente:

**10.1.-** Que las aludidas manifestaciones contradictorias no generan certeza sobre los argumentos expuestos por la parte demandante para su defensa, en relación al diligenciamiento de la Carta Notarial.

**10.2.-** Que, por el contrario, sí está acreditado con el instrumento obrante a fojas doscientos setenta y seis que el Notario Público dejó constancia de las circunstancias del diligenciamiento de la Carta Notarial referida, indicando que: *“(...) el original de la presente Carta Notarial, ha sido diligenciado en la dirección: Calle José Antonio Encinas Cuadra 1 Bloq. 3 Dpto. 201 (Ref. Av. Bolívar 2150) - Pueblo Libre, a las 13:30 horas del día 27/03/2015, siendo atendido por una persona a través del intercomunicador, quien dijo ser esposa del destinatario, y que nos manifestó que no recibiría el documento, y le indicó al personal de vigilancia del condominio no dejar pasar al departamento respectivo, negándose ambos a recibir la presente Carta Notarial”,* certificación realizada conforme al artículo 100° del Decreto Legislativo número 1049, Decreto Legislativo del Notariado.

---

<sup>7</sup> Fojas 275 y 276.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

**10.3.-** Que, por lo mismo, las faltas graves imputadas al actor constituyen una causa justa de despido, desde que no concurrió a laborar por más de tres días consecutivos y no justificó oportunamente dichas inasistencias, a pesar de existir un documento público que da cuenta del diligenciamiento de la aludida Carta Notarial, en la que se le comunicaba la fecha de término de la suspensión temporal perfecta de labores.

**10.4.-** Que esa constancia notarial merece fe hasta que en sede judicial y eventualmente se establezca lo contrario vía nulidad, de acuerdo a lo previsto por el artículo 124° del Decreto Legislativo número 1049.

**10.5.-** Que ese instrumento público no es el único que evidencia la diligencia con la que actuó la empresa demandada, pues como lo relievra el órgano de primera instancia corren en autos a fojas doscientos setenta y dos y doscientos setenta y tres dos Declaraciones Juradas, que no han sido materia de cuestión probatoria, que dan cuenta de las comunicaciones perseguidas efectuar al demandante para hacerle conocer el aludido término de la suspensión temporal perfecta de labores y la precisión de que debía reincorporarse a sus labores habituales de trabajo.

**10.6.-** Que sostener que el aludido diligenciamiento de la Carta Notarial y los intentos de comunicación antes anotados practicados por la empleadora, no acreditan en el caso concreto el conocimiento de los hechos señalados en la Carta Notarial, importa incentivar conductas obstruccionistas por parte del trabajador y/o su entorno cercano, en desmedro de la correcta actividad de los funcionarios competentes (Notario Público), de la conducta leal que se espera de todos los ciudadanos y, sobre todo, de la buena fe laboral que debe rodear en todo momento al vínculo que une a empleador y trabajador, lo que esta Sala Suprema no puede admitir.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017  
CALLAO**

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

**Décimo Primero:** En consecuencia, es claro para este Supremo Colegiado que el demandante incumplió sus obligaciones de trabajo y quebrantó la buena fe laboral, por lo que quedando establecido que el actor fue despedido por causa justa, no corresponde que se ampare su pretensión referida a la nulidad de despido por presentar queja ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, al no existir relación de causalidad entre la interposición de dicha queja y el despido por faltas graves.

**Décimo Segundo:** Siendo así, el Colegiado Superior incurrió en infracción normativa de los literales a) y h) 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, deviniendo la causal bajo examen en **fundada**.

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,

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Pesquera Diamante Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el dos de febrero de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos veintiséis a quinientos treinta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos noventa a quinientos veinte, **NULA** la misma, **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la **sentencia de primera instancia de fecha trece de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos once a cuatrocientos veinticinco, que declaró infundada la demanda de nulidad de despido así como la pretensión de indemnización por daños y perjuicios; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Carlos Felipe**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 7855-2017**

**CALLAO**

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

**Arango Grados, sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como  
ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.**

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Jlmc/Jvm*

*Lpderecho.pe*