



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

CASACIÓN LABORAL Nº 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

***Sumilla:** Para efectos de que se configure la nulidad de despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos c) y d) 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, se requiere que se acredite con medios probatorios suficientes el nexo causal.*

Lima, veintiocho de junio dos mil diecisiete

**VISTA**, con el acompañado; la causa número doce mil trescientos ochenta y uno, guion dos mil quince, guion **LAMBAYEQUE**, 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 el demandante, **Jorge Luis Bautista Ordoñez**, mediante escrito presentado el veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos quince, contra la Sentencia de Vista de fecha catorce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a quinientos cuarenta y ocho, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos sesenta y cinco a trescientos setenta y nueve, que declaró fundada la demanda, **y reformándola declaró infundada**; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)**, sobre nulidad de despido.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

corre en fojas doscientos trece a doscientos diecisiete, del cuaderno de casación, por las causales de:

- i) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos c) y d) 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.*

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 cincuenta y siete a ochenta y cuatro, subsanada en fojas setenta y tres a ochenta y cuatro, el actor solicita la nulidad de su despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos c) y d) 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; en consecuencia, su reposición y el pago de remuneraciones devengadas, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha veinte de junio de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que no se encuentra probado la existencia de una causa justa de despido relacionado a la conducta del demandante, pues no



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

existe indicios de que proporcionó información falsa a su empleador. Asimismo, indica que ha configurado los supuestos tipificados en los incisos c) y d) 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, al haberse acreditado el nexo causal de la queja interpuesta por el demandante y la discriminación sobre el despido.

- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de mayo de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declaró infundada, argumentando que la demandada ha cumplido con la carga probatoria respecto a postular elementos suficientes para demostrar la existencia de una justificación objetiva y razonable para despedir al demandante, esto es, ha logrado acreditar la causa justa de despido, en razón a las faltas graves del trabajador previstas en los incisos a) y d) 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, consistentes en proporcionar información falsa al empleador y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. De otro lado, manifiesta que no se acreditó el nexo causal de las causales de nulidad de despido, tipificadas en los incisos c) y d) 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.

**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



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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. 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 de los incisos 3) y 5) 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. (...)*

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

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y la debida motivación de las Resoluciones Judiciales. De advertirse la infracción normativa



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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° 29497 <sup>1</sup>, 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.
- 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.

---

<sup>1</sup> 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° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

**Sexto: Precisiones respecto al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

Respecto a esta causal, debe tenerse en cuenta la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que:

*“(…) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.<sup>2</sup>*

El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el*

<sup>2</sup> QUIROGA LEÓN, Aníbal. “El Debido Proceso Legal”. 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA ¿, p.125



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

*trámite del proceso*”. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por si misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

**Séptimo: Solución al caso concreto**

De la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que regula el debido proceso, ni tampoco el inciso 5) del artículo citado, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada, respecto a la nulidad de despido; en consecuencia, la causal de orden procesal, deviene en **infundada**.

**Octavo:** La causal material declarada precedente, está referida a la ***infracción normativa por interpretación errónea de los incisos c) y d) 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.***

La norma en mención, prescribe:



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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

*(...)*

*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<sup>3</sup>; (...).”*

**Noveno: 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 se ha configurado la nulidad de despido dentro de las causales tipificadas en los incisos c) y d) 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.

**Décimo: Respecto al despido**

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.

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>4</sup>.*

<sup>3</sup> Inciso primigenio, antes de su modificación por la Ley N° 29973, por ser aplicable al caso de autos, en razón a la temporalidad.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>6</sup>.*

Al respecto, Montoya Melgar, señala 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 su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador 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>6</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, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

**Décimo Primero: Alcances sobre la nulidad de despido**

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, esta concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma.

<sup>4</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>5</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibid.* pp. 66.

<sup>6</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Bajo esa premisa, nuestra legislación ha dispuesto que solo se suscita la nulidad de despido, cuando se configuran los supuestos tipificados 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, entre los cuales, se encuentra cuando el despido es promovido porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

Dicha protección configura una garantía de indemnidad, según la cual: “ (...) *represaliar a un trabajador con el despido por haber intentado el ejercicio de la acción judicial representa una conducta vulneradora de la tutela judicial efectiva, que habrá de ser sancionada por los Tribunales con la nulidad radical de tal medida*”, según doctrina establecida por el Tribunal Constitucional español, a que se refiere Cabeza Pereira<sup>7</sup>.

**Décimo Segundo: Precisiones sobre la interpretación de los incisos c) y d) 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**

Respecto al inciso c) 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, que contempla la nulidad de despido, por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, se debe precisar que esta Sala Suprema mediante Casación N° 2066-2014-LIMA de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, dispuso como interpretación judicial del inciso c) del artículo 29° del dispositivo legal citado, lo siguiente:

<sup>7</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. “Derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador: la garantía de indemnidad. En: *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*. Granada: Editorial Comares, 1998, p. 172.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

*“La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada como la causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente”.*

En atención a lo expuesto, corresponde expresar que para que se configure la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en el inciso c) 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, debe acreditarse que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. En ese contexto, no basta con alegar que el despido fue como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino que debe acreditarse dicho nexo causal, es decir, la represalia incurrida por el empleador, lo que implica una transgresión a la tutela jurisdiccional.

En relación al inciso d) 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<sup>8</sup>, que contempla la nulidad de despido en los casos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, corresponde manifestar que se encuentra fundado en el inciso 2) del artículo 2°

<sup>8</sup> Inciso primigenio, antes de su modificación por la Ley N° 29973, por ser aplicable al caso de autos, en razón a la temporalidad.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

de la Constitución Política del Perú<sup>9</sup>, por lo que, está prohibido cualquier tratamiento desigual por parte del empleador al trabajador, cuando no se establece una justificación acorde a Ley. En consecuencia, corresponde acreditar el nexo causal respecto a la discriminación y el despido, del cual es objeto el trabajador.

**Décimo Tercero: De la carga probatoria en los procesos de nulidad de despido**

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable<sup>10</sup>. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre<sup>11</sup>.

Se debe tener en consideración que en los casos que se demanda la nulidad del despido, 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.

<sup>9</sup> Constitución Política del Perú: Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:  
(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

<sup>10</sup> ABEL LLUCH, Xavier. "Derecho Probatorio". España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

<sup>11</sup> ROSEMBERG. "La carga de la prueba". Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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.

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”*<sup>12</sup>.

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

---

<sup>12</sup> 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° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200° del Código Procesal Civil<sup>13</sup>, aplicable de manera supletoria al proceso laboral.

**Décimo Cuarto: Solución al caso concreto**

El actor sustenta su nulidad de despido, en la queja interpuesta ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por los actos de hostilización incurridos por la entidad demandada respecto a la limitación en el acceso al sistema GEMA y la negativa de la licencia de sin goce de haber para el día veintisiete de julio de dos mil once; además, de haber sido objeto de actos de discriminación sobre el acceso al sistema citado, supuestos tipificados en los incisos c) y d) 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; sin embargo, la parte demandada argumenta que la extinción del vínculo se encuentra motivado en la falta grave por proporcionar información falsa al empleador, con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, de acuerdo al inciso d) del artículo 25° de la citada norma, consistente en sustentar la licencia sin goce de haber para el día veintisiete de julio de dos mil once, con un certificado médico falso.

**Décimo Quinto:** Respecto al supuesto tipificado en el inciso c) 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, alegado por el demandante, es necesario expresar, que de la revisión de los autos, se verifica que no existen medios probatorios suficientes que certifiquen el nexo causal del despido, ocurrido el veintinueve de setiembre de dos mil once, con la queja interpuesta ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por los supuestos actos de hostilizaciones incurridos por la entidad demandada, que originaron la Orden de Inspección N° 2336-2011, de fecha once de agosto de

---

<sup>13</sup> Texto Original del artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable por razón de temporalidad.



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

dos mil once, pues si bien son próximas las fechas del despido y la queja, también es cierto que en el Informe final de la orden de inspección, citada, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y ocho, se determinó que resulta razonable la restricción en cuanto al uso de cuentas de acceso al sistema informático<sup>14</sup>.

Además, que respecto a la negativa de licencia para el día veintisiete de julio de dos mil once por parte de la demandada, corresponde decir que de la revisión de autos, se verifica que el demandante solicitó la licencia para el día antes indicado, el día veintidós de julio de dos mil once, el cual fue rechazado por la entidad demandada, para que se adjunte la justificación respectiva, tal como corre en fojas ciento dieciséis; sin embargo, el demandante no asistió el día veintisiete de julio de dos mil dieciséis, remitiendo un correo el día uno de agosto de dos mil once, con la justificación, consistente en un certificado médico falso, pues el médico que suscribe el certificado, no existe en RENIEC y con Oficio, que corre en fojas ciento cuarenta y uno, se indicó que el demandante no estaba registrado en el Hospital que supuestamente emitió el certificado; supuesto de hecho, que promovió que la entidad demandada inicie un procedimiento de despido el día siete de setiembre de dos mil once por la causal tipificada en el inciso d) 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, concluye ndo con el despido.

**Décimo Sexto:** Al respecto, del Informe de Pericia en Sistemas, que corre en fojas doscientos setenta y tres a trescientos ocho, se señala en el punto tres, que efectivamente que el correo con el certificado médico adjunto, fue remitido por el demandante.

---

<sup>14</sup> Considerando Tercero del Informe final de la orden de inspección, citada, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y ocho



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

CASACIÓN LABORAL N° 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Siendo así, y acreditándose que el despido del demandante, ha sido bajo una causa justa relacionado con su conducta por proporcionar una información falsa al empleador, es evidente que la extinción del vínculo laboral no ha obedecido a una represalia incurrida por la entidad demandada, respecto a la queja interpuesta por el demandante ante la autoridad administrativa de trabajo, y de ser el caso con el expediente N° 5051-2005 que ordenó la reposición del demandante el día veintiocho de enero de dos mil once; más aún, si no se verificó los actos de hostilización supuestamente incurridas por la entidad demandada.

**Décimo Sétimo:** De otro lado, en cuanto al supuesto tipificado en el inciso d) 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, y atendiendo a la teoría del caso señalado en párrafo precedente, respecto a la causa justa de despido del trabajador, también corresponde expresar que no se encuentra acreditado los actos de discriminación hacia el demandante; más aún, si se tiene en cuenta que la limitación del acceso, ha sido justificado, tal como se evidencia en el Informe final de la orden de inspección, citada, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y ocho.

**Décimo Octavo:** En mérito a lo anotado, ha quedado establecido que no existe el nexo causal entre los supuestos alegados por el demandante y el despido. En consecuencia, al no existir los medios probatorios suficientes que sustenten las causales tipificadas en los inciso c) y d) 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, se determina que no se ha configurado la nulidad de despido.

**Décimo Noveno:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por interpretación errónea los incisos c) y d) del artículo 29° del



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

CASACIÓN LABORAL Nº 12381-2015  
LAMBAYEQUE  
Nulidad de despido  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 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 el demandante, **Jorge Luis Bautista Ordoñez**, mediante escrito presentado el veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre en fojas quinientos noventa y siete a seiscientos quince; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha catorce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve a quinientos cuarenta y ocho; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)**, sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**CHAVES ZAPATER**

**RODAS RAMÍREZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Jmrp*