



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sumilla:** No se configura el despido fraudulento cuando se prueba que el trabajador faltó el respeto a los representantes del empleador burlándose de su aspecto físico y refiriéndose a ellos con palabras despectivas.*

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintidós

VISTA; la causa número veinticuatro mil setecientos setenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno, que **confirmó** la **Sentencia** apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, en el extremo que declaró **infundada** la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; **revocó** la misma Sentencia en el extremo que declaró infundada la demanda en cuanto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, **reformándola**, la declaró **fundada**; en el proceso ordinario laboral sobre reposición por despido nulo y otros seguido por el demandante, **Udvar Ayvar Escobar**.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: *interpretación errónea de los literales a) y f) 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*, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Del desarrollo del proceso

a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda que corre en fojas noventa a ciento catorce, interpuesta el once de abril de dos mil dieciocho por Udvar Ayvar Escobar, solicitando como pretensión principal, su reposición por despido nulo en su puesto de labores como operario de procesos por las causales establecidas en los incisos c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y accesoriamente, petitionó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su real readmisión, el depósito de su compensación por tiempo de servicios correspondiente al período en que permaneció despedido con sus respectivos intereses, y el pago de las costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada, solicitó su reposición por despido fraudulento.

b) Sentencia de primera instancia. El juez del Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a través de la Sentencia emitida el veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, declaró infundada la demanda en sus pretensiones de nulidad de despido y despido fraudulento, así como las pretensiones accesorias, con condena de costas y costos del proceso.

El magistrado de primera instancia, expuso como argumentos de su decisión respecto a la causal prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que el demandante manifestó haber sido discriminado por ejercer su derecho a la opinión, precisando además que la Carta que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta dirigida a la demandada, si bien fue suscrita por el actor, lo hizo como secretario de Defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos S.A., por lo que se concluye que el actor emitió la Carta con mención al cargo que ostentó en representación del sindicato, es decir, no fue una queja contra el empleador de manera personal.

Asimismo, el juez de trabajo señaló que en cuanto a lo alegado por el demandante en el sentido de que la conversación de Whatsapp es un chat privado de los afiliados del sindicato, al cual no debió tener acceso la parte demandada, de dicha conversación se aprecia que hay un faltamiento de palabra contra el señor David Carrión La Torre, quien es gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, lo cual no puede ser considerado como una broma o un momento de calentura o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar la solicitud de las afiliaciones al sindicato, pues el demandante expresó esos términos a terceras personas (sus compañeros de trabajo sindicalizados), encontrándose el accionar del actor dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, no resultando amparable la pretensión invocada.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019
LIMA ESTE
Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre la causal de despido por represalia, regulado en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el magistrado expresó que de lo señalado por la abogada del demandante, se entiende que la queja interpuesta ante Sunafil la realizó el actor al ostentar el cargo de Defensa del sindicato, no de forma personal.

Finalmente, el juez de primera instancia señaló que en cuanto a la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento, no existe fabricación de pruebas como señala el demandante, pues él mismo en la Audiencia reconoció que utilizó esos términos para referirse al señor David Carrión, gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, y apreciándose con ello la falta grave que cometió contra su empleador.

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; revocó la Sentencia apelada en cuanto al extremo que declaró infundada la demanda sobre la pretensión subordinada de despido fraudulento; reformándola, se declaró fundada la demanda respecto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, en consecuencia, determinó que el demandante fue objeto de un despido fraudulento; asimismo, ordenó que la empresa demandada cumpla con reponer al actor en el mismo puesto con las mismas remuneraciones y beneficios antes del despido o en otro de similar categoría, con condena de costos y costas del proceso.

El Colegiado Superior expresó que respecto a la pretensión de despido fraudulento, de los hechos expuestos e imputados al demandante se aprecia que la conversación entre el demandante y el trabajador Oscar Jesús Pimentel



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ybárcena, fue realizada dentro de la relación entre un dirigente sindical y su afiliado sobre la continuación como trabajador sindicalizado, y que, si bien se expresaron términos carentes de trato, ello no configura la falta establecida en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, por cuanto dicha causa se materializa cuando el trabajador realiza actos de faltamiento de palabra verbal o escrito dentro de las relaciones entre trabajador y empleador, conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.° 03884-2010-PA/TC en sus fundamentos once y doce, donde se puede extraer que existe una situación donde puede aceptarse una carencia de trato justificable objetivamente, siendo razonable entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para la defensa de los intereses del sindicato.

Asimismo, la Sala Superior mencionó que como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se determinó que los hechos imputados al demandante fueron utilizados por la demandada con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto los hechos atribuidos como falta grave no se encuentran previstos legalmente, vulnerando el principio de tipicidad conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional.

Finalmente, el Colegiado Superior señaló que la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, imputada al demandante no reviste una razonabilidad, puesto que sus expresiones no generan una perturbación que torne imposible la continuación del contrato de trabajo, ya que no resulta razonable imputarle dichos hechos si ambas partes llevaban una relación conflictiva, utilizando el menor desacierto del trabajador para eliminar su insatisfacción vulnerando el derecho a la defensa de la libertad sindical.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Segundo. Causal de interpretación errónea de los literales a) y f) 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.

Los textos normativos citados establecen lo siguiente:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterancia 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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
[...]

Comentario

La norma antes citada debe entenderse como 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; asimismo, no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encomendado y haga que la relación laboral se torne insostenible.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

[...]

Comentario

El faltamiento de palabra a que se refiere este inciso se presenta cuando en forma verbal o escrita se utilizan expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad del empleador, de sus representantes o de otros trabajadores, tal como ocurre cuando se hace burla a su aspecto físico o se refiere a ellos con palabras insultantes.

Dentro de la relación laboral el respeto mutuo entre las partes es fundamental para su continuidad, así tenemos que cuando el empleador o sus representantes realizan actos que atentan contra la dignidad del trabajador, este puede recurrir ante el Poder Judicial demandando el cese de tales actos o declararse indirectamente despedido, reclamando la respectiva indemnización, conforme al artículo 30°, inciso g), del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, modificado por la Ley N.° 29792.

De igual manera cuando sea el trabajador el que ofenda la dignidad de su empleador o sus representantes, la empresa o institución donde labora puede sancionarlo de acuerdo con la gravedad e intensidad de los insultos o frases irreverentes así como a la difusión de los mismos, para lo cual utilizará su poder disciplinario reconocido por el artículo 9° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Tercero. Debe tenerse en cuenta que la condición de dirigente sindical se encuentra protegida por el fuero respectivo, conforme al artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, sin embargo, dicha protección no puede extenderse al caso cuando los dirigentes incurren en faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador o sus representantes, pues, admitir tal situación implicaría fomentar los actos de indisciplina al interior de las instituciones y empresas, así como amparar el abuso del derecho, lo que se encuentra proscrito por el último párrafo del artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

Cuarto. La parte empleadora ha sostenido que el actor fue despedido por referirse al gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada como “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón”, a través de un grupo de WhatsApp conformado por diversos trabajadores, hecho que no ha sido materia de contradicción, pues ambas partes han reconocido que es verdadero.

En la Carta de Pre aviso de despido cursada al demandante, que corre en fojas seis a nueve, la empresa demandada a fin de imputarle la infracción incurrida consistente en las expresiones agraviantes que profirió contra el gerente de Gestión y Desarrollo Humano en el chat del whatsapp, le precisó que su actuar contravino el inciso e) del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual señala: “(...) *Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)*”, texto que como ya se expresó anteriormente no fue negado por el demandante.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Estando acreditado que el demandante se refirió al aspecto físico del representante de su empleadora con palabras de mofa y de desprecio, transgredió lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la misma, configurándose la falta incurrida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.°003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Quinto. En cuanto al argumento alegado por el actor, referido al inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.°003-97-TR, se debe expresar lo siguiente:

El demandante tanto en su Carta de formulación de descargos como durante todo el proceso aceptó haber proferido expresiones contra el mencionado funcionario de la empresa demandada como “*pelón*”, “*pelao*”, “*hue...*”, en el chat grupal de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, aduciendo que lo hizo por encontrarse molesto por la actitud de dicho funcionario al influir en forma negativa en su organización sindical y de obligarles a presentar documentos vía conducto notarial.

Debe quedar claro que si bien está probado que el demandante ocupaba el cargo de secretario de Defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. y que alega que las expresiones ofensivas las hizo dentro del ejercicio del derecho sindical, nada justifica el ofender a una persona por su apariencia física o referirse a ella de manera despectiva, por lo que la falta grave es evidente y por ello la causal denunciada deviene en **fundada**.

Sexto. Respecto al presunto despido fraudulento del actor, debemos decir que dicha clase de despido se presenta cuando la parte empleadora actúa con



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

engaño, contraviniendo la buena fe laboral e imputando al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo que no ha sucedido en el presente caso, en que los hechos son reales, denigrándose el aspecto físico del representante de la demandada al llamarlo “pelón” y “pelao”.

En consecuencia, la interpretación de ambas causas de despido, bajo los límites que establece el petitorio del actor sobre despido fraudulento es errado porque integra en ambos supuestos un análisis de razonabilidad y tipicidad que no resultan pertinentes para el proceso incoado sino para uno de indemnización por despido arbitrario, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis.
2. **CASARON** la Sentencia de Vista del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, que declaró **INFUNDADA** la demanda.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 24775-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido nulo y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N.°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Udvar Ayvar Escobar**, y a la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, sobre reposición por despido nulo y otros; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

RHC/avs