



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sumilla. *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su configuración debe fundarse en elementos objetivos.*

Lima, veintiséis de julio de dos mil veintidós

VISTA La causa número treinta y tres mil ochocientos once, guion dos mil diecinueve, guion **PIURA**; en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Guido Alberto Palacios Ato**, mediante escrito presentado con fecha veintisiete de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintiocho, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de agosto de dos mil diecinueve, que aparece de fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos trece, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha siete de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos cincuenta y cuatro, que declaró **infundada la demanda**; en el proceso abreviado laboral seguido con la parte demandada, **Empresa Cosmos Agencia Marítima Sociedad Anónima Cerrada**.

CAUSAL DEL RECURSO



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019

PIURA

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

Mediante resolución de fecha diez de mayo de dos mil veintidós que corre de fojas noventa y seis a noventa y nueve del cuaderno formado, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

- ***Infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

Correspondiendo a los integrantes de esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la infracción normativa antes reseñada, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

a) Pretensión. Se verifica del escrito de **demanda de fecha diecisiete de abril de dos mil diecinueve**, que corre de fojas ochenta a noventa y cinco, que el demandante solicitó la reposición en su puesto de trabajo por las causales de nulidad de despido establecidas en los literales a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; subordinadamente, el pago de la indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

b) Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Paita, de la Corte Superior de Justicia de Piura, mediante Sentencia de fecha siete de junio de dos mil diecinueve, declaró **infundada la demanda** de nulidad de despido e **improcedente** la indemnización por despido arbitrario; sustentando, respecto a la nulidad de despido, que de los hechos expuestos y analizados no se evidencia indicios razonables de que el cese del vínculo laboral del demandante obedeció a su decisión de afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales, por ser dirigente sindical o haber participado en un proceso contra la demandada ante las autoridades competentes.

En cuanto a la segunda pretensión, precisa que, de las documentales presentadas por el accionante, no se acredita que la asistencia a actividades propias del sindicato sea de concurrencia obligatoria, infringiendo con ello el reglamento interno de trabajo, lo que justificó el cese del demandante.

c) Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral de la citada corte superior, mediante Sentencia de fecha nueve de agosto de dos mil diecinueve, **confirmó la Sentencia apelada**, señalando lo siguiente: i) Está acreditada la falta grave de reiterada resistencia a las órdenes del empleador, conforme lo ha concluido el juez de primera instancia, y ii) Si bien es cierto que el demandante fue elegido como Secretario de Defensa, formando parte de la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo 2019, en representación del sindicato de trabajadores y a la fecha de su despido ocurrido el seis marzo de dos mil diecinueve, tenía esta condición y gozaba de fuero sindical; también es cierto que, la demandada ha cumplido con su carga de la prueba de acreditar la falta grave imputada al demandante



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

referida a la resistencia reiterada a las órdenes del empleador referidas al horario de refrigerio.

Segundo. Dispositivo legal en debate

El artículo cuestionado en casación, establece lo siguiente:

“Artículo 25º. 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 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. (cursiva y subrayado propio) (...)*

Tercero. 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. 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



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019

PIURA

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

subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, están las causales referidas a la comisión de faltas graves, las que están previstas en el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Cuarto. Marco jurídico de la falta grave

Respecto al dispositivo legal presuntamente infraccionado, debemos tener en cuenta que, en principio, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquel que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de esta y establece la nulidad del despido que se funda en alguno de los motivos específicos que dicha ley establece en el artículo 29º, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador.

El sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019

PIURA

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

del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Sin embargo, como contraparte, el artículo 25° del texto legal señalado, ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”¹; no obstante, dicha figura no puede ser invocada de manera arbitraria, sino que debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a alguna modalidad de despido pasible de ser sancionada mediante la reposición o indemnización prevista en la legislación vigente.

Quinto. Este artículo ha regulado una serie de supuestos que deben ser considerados como falta grave, conforme se desprende de los literales a) al h), tipificando las conductas que tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

En el presente caso, la controversia en torno al despido tiene lugar **en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; **referido a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.**

¹ ALONO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 33811 – 2019

PIURA

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

Sexto. En lo que concierne a la comprobación de la falta grave, debe tenerse en cuenta que, si bien se ha conferido al empleador la posibilidad de aplicar diversas medidas disciplinarias al trabajador que haya cometido una falta laboral; empero, para que esta sanción sea válida requiere su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, evitando que las faltas imputadas supongan un tratamiento hostil o que hayan sido inexistentes.

Para los efectos de establecer si nos encontramos frente a comprobación efectiva, debe evaluarse una serie de circunstancias relacionadas con el propio trabajador, además de guardar relación con la tipicidad propia del despido, entre ellas deberá tenerse en cuenta aspectos tales como: antigüedad, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia de ciertas conductas, **la reiteración en el incumplimiento**, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros; así pues, a partir de la valoración de estos elementos se podrá tener un juicio pleno del incumplimiento del trabajador y, como tal, la gravedad de los hechos que han sido lo suficientemente relevante para estimar el cese por la comisión de falta grave.

Solución del caso en concreto

Séptimo. El recurrente sostiene que no se ha acreditado debidamente la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas a las labores, si se tiene en cuenta que solo se está analizando la falta cometida el dieciocho de febrero de dos mil diecinueve, con el agravante que la demandada le ha cursado carta



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

notarial con fecha catorce de febrero de dos mil diecinueve, aplicándole una sanción suspensiva sin goce de haber de tres días calendarios; es decir, las otras faltas ya habían sido objeto de análisis y sanción, por lo que no es factible que un trabajador sea sancionado dos veces por un mismo hecho.

Octavo. Al respecto, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Según la **carta de pre aviso de despido de fecha veintidós de febrero de dos mil diecinueve**, que corre en fojas cincuenta y nueve, al demandante se le ha imputado la comisión de falta grave por incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y una reiterada resistencia a las órdenes impartidas por su empleadora en la ejecución de las labores, relacionadas al incumplimiento de acatar la orden de tomar el refrigerio a la hora de la cena por grupos, por la paralización de transporte que impidió el normal acceso a las instalaciones portuarias, conducta que según la demandada es reiterativa, concediéndole el plazo de seis días a fin de que efectuó sus descargos.

b) Mediante **carta de despido de fecha seis de marzo de dos mil diecinueve**, que aparece de fojas sesenta y uno a sesenta y tres, la demandada, luego de analizar los descargos efectuados por el demandante, dio por terminado el vínculo laboral, sustentando su decisión en lo siguiente:

“En su comunicación notarial, Usted no ha desvirtuado la falta grave que se le atribuyó en nuestra carta notarial del 22 de febrero, toda vez que Usted no ha demostrado que su constante resistencia a las órdenes impartidas por la empresa haya sido justificada y, por el contrario, ha quedado de manifiesto que su comportamiento no solo no se condice con la buena fe laboral, sino que, además, no contribuye con la



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

disciplina, el orden y la paz laboral que debe prevalecer en el Centro de Trabajo. (...)”.

Noveno. De los medios probatorios aportados por la parte demandada para acreditar la falta grave imputada, aparece en fojas ciento ochenta y cuatro la **carta notarial de fecha cinco de febrero de dos mil diecinueve**, en la que la demandada **sanciona al demandante con la suspensión sin goce de haber por un día calendario**, lo que se hará efectivo el día seis de febrero de dos mil diecinueve, al haber hecho caso omiso a la instrucción dada por el Asistente de Operaciones Rolando Salazar Ormeño en los días veintiuno y veinticuatro de enero de dos mil diecinueve, que por relevo almorzara a las 12:00 horas, obteniendo una respuesta negativa ante dicha instrucción, recomendando al demandante desarrollar sus actividades cumpliendo las políticas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

A fojas ciento ochenta y seis obra la **carta notarial de fecha catorce de febrero de dos mil diecinueve** que cursa la empresa al demandante, aplicando la **sanción de suspensión sin goce de haber de tres días calendarios** a hacerse efectivos los días quince, dieciséis y diecisiete de febrero del citado año, en razón a que el día cinco de febrero de dos mil diecinueve, hizo caso omiso a la orden impartida por su jefe directo de tomar sus alimentos, conducta que según se desprende de la citada misiva, es frecuente y viene generando malestar en el grupo de trabajo, lo cual repercute en una mala imagen de la empresa.

Cabe enfatizar que las medidas disciplinarias impuestas no han sido objeto de impugnación administrativa ni judicial alguna por parte del demandante, habiendo, por tanto, consentido en la aplicación de las mismas.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019

PIURA

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

Décimo. De las pruebas mostradas, se evidencia por parte del demandante una conducta reiterada de no querer cumplir con las órdenes o disposiciones de su empleador, acreditándose de esta forma la falta grave de reiterada resistencia a las órdenes impartidas, que exige para su configuración que la conducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las ordenes en más de una ocasión, situación que se ha configurado en el caso de autos.

Décimo Primero. Cabe agregar, que en la carta de despido por falta grave la demandada, al dar respuesta a los descargos del trabajador (en la que invoca como fundamento de protección contra el despido por falta grave imputado, el fuero sindical), señaló lo siguiente:

”En sus cartas de fechas 08 y 21 de febrero del 2019, Usted solicita licencia sindical por los días, 09,10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 22 de febrero del mismo año. Sin embargo, en esas mismas comunicaciones ni Usted ni el Secretario General del SITRAMAPORPP señalan, demuestran ni justifican que la licencia solicitada obedecería a actos de concurrencia obligatoria para ser concedida dentro de los términos del artículo 32º del TUO (...) no existe convención colectiva alguna que concede ni regule su otorgamiento.”

En efecto, se verifica a fojas treinta y seis, la carta del ocho de febrero de dos mil diecinueve remitido por el Sindicato de Trabajadores Marítimos y Portuarios de Paita (SITRAMAPORPP) comunicando a la demandada que el demandante en su calidad de Secretario de Defensa utilizara la licencia sindical desde el día nueve al diecisiete de febrero del citado año.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019

PIURA

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

Solicitud que fue denegada por el empleador mediante carta de fecha veinte de febrero de dos mil diecinueve, conforme se verifica de fojas cuarenta a cuarenta y cinco, porque el sindicato no acreditó que las actividades que se iban a tratar en la reunión sindical eran actos de concurrencia obligatoria.

Sobre este punto, de los actuados se verifica que el demandante no ha presentado documento alguno dirigido a rebatir este hecho, esto es, que en su calidad de Secretario de Defensa se encontraba en la obligación de concurrir en los días de licencia solicitados, a fin de realizar actividades sindicales de concurrencia obligatoria, infringiendo de esta forma el reglamento interno de trabajo.

Incumplimiento que la demandada también ha tenido en cuenta al momento de disponer la desvinculación laboral del demandante.

Décimo Segundo. Siendo esto así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues se encuentra acreditado a través de los medios probatorios aportados al proceso la falta grave imputada al demandante, lo cual motivó su despido; en consecuencia, no corresponde amparar el derecho petitionado por el demandante y, por tanto, el recurso corresponde ser declarado **infundado**.

Por las consideraciones expuestas:

DECISION



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 33811 – 2019
PIURA
Nulidad de despido y otros
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Guido Alberto Palacios Ato**, mediante escrito presentado con fecha veintisiete de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos veintiocho; en consecuencia **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de agosto de dos mil diecinueve, que aparece de fojas doscientos ochenta y ocho a trescientos trece; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la empresa demandada, **Cosmos Agencia Marítima Sociedad Anónima Cerrada**, sobre nulidad de despido y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

DES/FLCP