



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Sumilla: *No constituye despido nulo el despido de un representante de la organización sindical de trabajador si es que el motivo que dio lugar a la extinción del vínculo fue la comisión de faltas graves y no su condición de tal o la ejecución de actividades sindicales.*

Lima, veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS

El recurso extraordinario presentado por la demandada, **Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima**, con escrito del cinco de noviembre de dos mil veinte, dirigido en contra de la sentencia de vista del dieciséis de octubre de dos mil veinte (Expediente Judicial Electrónico N° 02093-2018-0-1801-JR-LA-08), que revocó la sentencia de primera instancia, contenida en la resolución del veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, y reformándola, declaró fundada la demanda de reposición por despido nulo y pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir.

I. ANTECEDENTES

Demanda

Con escrito del treinta de enero de dos mil dieciocho, Alejandro Darío Beramendi Soto presentó demanda en contra de la Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima, con la pretensión de reposición por despido nulo y pago de remuneraciones y/o beneficios dejados de percibir, por afectación de sus derechos a la libertad de sindicalización y a la tutela jurisdiccional efectiva, en su condición de dirigente sindical.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Los argumentos de la demanda son los siguientes:

- a) Entre las partes ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el seis de marzo de dos mil siete hasta el diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, en el cual, el actor se ha desempeñado como Motorista I, percibiendo una remuneración de S/ 1 812.00.
- b) El actor ha tenido la condición de secretario general del Sindicato Único de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima –Morococha.
- c) Es en la condición de representante sindical y en el ejercicio del derecho de libertad sindical, que el actor ha sido despedido el diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, pues, no resultan ser ciertos los hechos de la imputación formulada por la demandada, esto es, libar bebidas alcohólicas en el centro de trabajo, ocasionar daños a los bienes del empleador y agredir a sus trabajadores.

Sentencia de Primera Instancia

Se trata de la resolución número cinco, de fecha veinticuatro de julio del dos mil diecinueve, emitida por el Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, que falla:

DECLARAR INFUNDADA en todos los extremos la demanda [...] contra de COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Sentencia de Vista

Resolución número nueve, de fecha dieciséis de octubre del dos mil veinte, emitida por la Primera Sala Laboral Transitoria, que resuelve:

1. REVOCARON la SENTENCIA N° 220, contenida en la resolución N° 05 de fecha 24 de julio de 2019, que declara infundada la demanda en todos sus extremos, y exonera al demandante de la obligación del pago de las costas y costos del proceso; REFORMANDOLA declaramos fundada la demanda interpuesta, en consecuencia, NULO el despido del demandante y, se ORDENA que la empresa demandada REPONER al demandante en su puesto habitual de trabajo [...] en los seguidos por ALEJANDRO DARIO BERAMENDI SOTO contra COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A. sobre nulidad de despido.

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) No se ha demostrado que el actor haya incurrido en conductas que configuran las faltas graves imputadas por la demandada y que se encuentran previstas en el artículo 25 incisos “a”, “f” y “g” del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.
- b) Está acreditado que el demandante, en su condición dirigente sindical, ha propiciado diversas actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el centro laboral de la demandada para verificar el cumplimiento o no de normas laborales, lo que implica que el despido del actor ha obedecido al ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical, por lo que el despido deviene en nulo.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Causal declarada procedente

Mediante resolución del veintiuno de octubre de dos mil veintidós, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima por la siguiente causal:

- ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25 literales “f” y “g” del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.***

II. CONSIDERANDO

Finalidad del Recurso de Casación

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación¹ y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo², en la corrección

¹ Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

² Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

Protección frente al despido

3. Diversas son las disposiciones normativas que regulan la protección del trabajador contra el despido. Podemos mencionar las siguientes:

- a) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)³ ha reconocido internacionalmente el derecho de los trabajadores a contar con un régimen legal de protección frente al despido:

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo [...]

interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)”

Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría “defensa de la ley” sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.

³ Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13282 del 15 de diciembre de 1948.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

- b) Así también, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁴ reconoce:

Artículo 6.-

2. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho [...]

- c) El Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), que prescribe:

Artículo 4.-

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Lo interesante de este Convenio, es que la causa justa —como único motivo legítimo del despido— es una acepción que informa el íntegro del Convenio. En esa tónica, inclusive otorga salidas legales frente al despido injustificado, sea a través de la reposición, o a través de una indemnización monetaria; a saber:

Artículo 10.-

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no

⁴ Aprobado por el Perú mediante el Decreto Ley N° 22129.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

- d) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador” (1988)⁵, también se apega a este sistema de protección frente al despido, en los siguientes términos:

Artículo 7.-

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional [...]

4. En armonía con el reconocimiento internacional precitado⁶, nuestra Constitución recoge en el artículo 27 lo siguiente:

⁵ Alcanzó el número necesario de ratificaciones para entrar en rigor el 16 de noviembre de 1999.

⁶ De acuerdo con la cuarta disposición final de la Constitución: “Las normas relativas a los derechos de las libertades que la Constitución reconocen se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021

LIMA

REPOSICIÓN

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Expediente Judicial Digitalizado

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

5. Por último, la Corte Interamericana, en el caso “Lagos del Campo” vs. Perú, refiriéndose al **derecho de estabilidad laboral**, recordó que el acto de despido debe ser evaluado por el Juez en base, entre otros, al principio de proporcionalidad, el mismo que también se observa para el caso de la determinación de faltas graves. Así:

150. Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

6. En suma, el derecho a no ser despedido sin causa justa tiene reconocimiento internacional, replicado, como veremos, en sede nacional. A partir de este derecho, el empleador sólo puede despedir al trabajador por una causa “justa” previamente establecida en la Ley, plenamente demostrada luego de un procedimiento preestablecido, que resulte proporcional con el despido y que haga insalvable la relación de trabajo. De este modo, el derecho a la estabilidad laboral evita la fragilidad de la relación laboral, en el entendido que el despido no puede quedar al arbitrio del empleador, quien debe sufrir las



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

consecuencias de su ocurrencia, de forma que lo repare, a través de la reposición y/o la indemnización.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

7. Aun con el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral y la proscripción del despido sin causa justa, debemos asumir que, mediante la facultad disciplinaria, el empleador está legitimado para afectar la posición jurídica del trabajador dentro de la Empresa. Esta afectación se produce a través de sanciones mediante las cuales le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la empresa y la disciplina laboral. De este modo, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre⁷.

8. Este mecanismo de autotutela privada, no obstante, no constituye, ni puede constituir un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeto a la observación de los derechos de los trabajadores y de los procedimientos, requisitos y señalados en la Ley laboral⁸. En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo

⁷ CASTRO ARGUELLES, María Antonia, El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

⁸ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

dispuesto en los artículos 25, 26, 31, 32, entre otros, del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

Falta grave como causa justa de despido

9. La falta en el derecho laboral, como inejecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones, desde una falta leve hasta una falta grave. A estas diversas graduaciones de faltas laborales, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones. Así, por ejemplo, a una falta grave le corresponde la sanción de destitución.

10. En nuestro ordenamiento, existe un catálogo de supuestos que constituyen falta grave; no obstante, tales supuestos no dejan de ser conceptos indeterminados, por lo que, en cada caso, es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

- a) Debe existir una infracción de los deberes “esenciales”⁹ que emanan del contrato
- b) Esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

⁹ El término “esencial” no deja de ser un concepto indeterminado, aun cuando se pueda señalar como refiere Claus Krebs Paulsen: “son obligaciones esenciales de un contrato bilateral aquellas que permanentemente e invariablemente lo caracterizan, que lo hace ser lo que es.

Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

11. En ambos supuestos, considera este Sala Suprema que existe un nivel de indeterminación, en cuanto no es una tarea necesariamente fácil establecer cuáles son los deberes esenciales del trabajador en relación al contrato laboral (significa que también existen obligaciones no esenciales) y qué supuestos de esta infracción hacen irrazonable la continuación de la relación laboral, que puede implicar cierto nivel de subjetivismo.

12. En el caso, la falta grave está prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo (que no requiere de mayor esfuerzo interpretativo) que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

13. La idea de quebrantamiento de “la buena fe laboral” constituye un concepto indeterminado al que hay que dotarle de contenido laboral. En este sentido, debemos asumir que 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 de que sirva de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales.

14. De esta manera, como un valor axiológico, la buena fe constituye un principio fundamental que informa también el derecho laboral y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente¹⁰.

15. La buena fe es entendida como una “exigencia de la convivencia y de la solidaridad social”¹¹ que se presenta bajo un doble aspecto: a) bajo un aspecto

¹⁰ Pla Rodríguez, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El despido disciplinario en el Perú” en la revista IUS la revista N° 38.

¹¹ Uda Giovanni Maria. Citado por Espinoza Espinoza, Juan. *El principio de la buena fe* <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/3187/3097>



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

puramente negativo: aspecto que está impreso en la máxima romana del “*alterum no laedere*” y que lleva a exigir un comportamiento de respeto, de conservación de la esfera del interés ajeno; b) bajo un aspecto positivo, que impone no simplemente un comportamiento de respeto, sino una comprometida colaboración con otros sujetos, dirigida a promover su interés”¹².

16. Para la doctrina alemana, la buena fe “es esencialmente un comportamiento de cooperación dirigido a cumplir de manera positiva las expectativas de la otra parte: comportamiento cuyos aspectos sobresalientes son la confianza, la fidelidad, el compromiso, la capacidad de sacrificio, la disponibilidad para socorrer a la contraparte y, en sede de negociación, de formación del contrato, la lealtad y la veracidad hacia la contraparte”¹³.

17. La buena fe, como principio, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

18. En tal contexto, la interpretación que debe darse a lo previsto en el inciso a) del artículo 25 de la norma indicada, se encuentra relacionada no solo con el incumplimiento de las obligaciones “esenciales” del trabajador; sino que además que con este incumplimiento, pueda advertirse que las desarrolladas por el trabajador, no han sido cumplidas con la lealtad y fidelidad que debe observarse en el caso.

¹² Petrobon, Vittorino, citado por Espinoza Espinoza, Juan. Op. Cit

¹³ Hartmann, (citado por E. Betti) Citado por Espinoza Espinoza, Juan. op Cit.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

El despido nulo en nuestro ordenamiento.

19. Normativamente existen dos tipos de despido que son el despido nulo y el arbitrario, pero a través de la Jurisprudencia se han creado otros dos que son el despido incausado y el fraudulento, empero para el caso que nos ocupa desarrollaremos el primero. Así el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, regula los supuestos de despido nulo:

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

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- 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, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;"
- "e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."¹⁴

¹⁴ Inciso modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 27185, publicada el 19-10-99



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

20. Asume este Tribunal que las razones que sustentan estos supuestos para declarar la nulidad del despido, están vinculados a la necesidad de privilegiar y otorgar una estabilidad absoluta a los trabajadores ubicados en una especial situación o que tengan una condición especial. En este sentido, en estos casos de despido nulo, no solo se pone en cuestión el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo (derecho a no ser despedido sin causa justa); sino, que a través de este despido se vulnera algunos otros derechos fundamentales del trabajador que requieren de una especial protección¹⁵.

¹⁵ Ver por ejemplo la Sentencia de la Corte Constitucional Colombiana Sentencia T-195/22 4.1.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud 45. Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la “estabilidad en el empleo”. La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa. 46. La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales] : (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP). 47. Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, “incluso contra la voluntad del patrono”, si no existe una “causa objetiva” que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales” y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado y asegurar que estos cuenten



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

21. En esta medida, existen determinados supuestos de despido con propósitos subalternos que resultan intolerables, en cuanto, con este despido, se vulneran además otros derechos fundamentales tales como el del acceso a la justicia de los trabajadores, la libertad sindical, la igualdad y la no discriminación¹⁶, protección especial de ciertas personas vulnerables que requieren de especial protección constitucional¹⁷, entre otros. Es decir, en el caso no solo se vulnera el derecho esencial o constitucionalmente protegido al derecho al trabajo; sino otros derechos fundamentales que merecen una especial tutela por parte del Estado.

22. Asimismo, esta Sala Suprema debe considerar que la declaración de un despido como nulo, debe generar un efecto preventivo entre los empleadores. Es decir, debe significar una suerte de advertencia a quienes actúen de mala fe en el ejercicio de su potestad disciplinaria y que en esta medida menoscaben también algunos derechos fundamentales de los trabajadores que requieren

con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”. Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una “disminución física, psíquica o sensorial” en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.

¹⁶ De considerarse en este supuesto la Ley N 26626 Artículo 6º.- Las personas con VIH/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones. Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH/SIDA

¹⁷ Constitución de 1993 Artículo 23º.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Así también el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,6 en su artículo 10 inciso 2, reconoce esta especial protección ya en el ámbito laboral: (...) Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

especial protección. En este sentido, se ha diseñado no solo la reposición, sino el pago de las remuneraciones devengadas.

Los despidos nulos por afiliación a un sindicato o participación en actos sindicales.

23. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece como nulo aquel despido que tenga como motivo la afiliación a un sindicato o participación en el mismo.

24. Sobre el despido por este motivo, el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo aprobado por el D.S. N.º 001-96-TR, establece lo siguiente:

Artículo 46.- La nulidad del despido procede: a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este; b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo. En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley.

25. En ese contexto, entiende este Tribunal que la declaración de nulidad de un despido por este motivo supone la vulneración del derecho a la libertad sindical dentro de sus dos ámbitos; la dimensión colectiva o individual; y, dentro de esta última la positiva y negativa. Es decir, a la protección al trabajador a



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

afiliarse a un sindicato, participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio alguno, o dentro del ámbito colectivo, a la constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía frente al empleador.

26. En ese contexto, esta Sala Suprema considera que la interpretación de dicho dispositivo legal debe darse conforme a lo siguiente:

- a. El trabajador que alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical deberá, en el entendido de las dificultades probatorias que debe asumir para acreditar el motivo del despido¹⁸, aportar indicios razonables de donde se pueda deducir que la causa obedeció a la afiliación o la participación sindical.
- b. Que el demandado pruebe fehacientemente que su decisión se debió a un móvil razonable, como el caso de una falta grave o la presente de una causa justa de extinción del contrato de trabajo.

¹⁸ Sobre la carga de la prueba debemos señalar lo siguiente En el proceso se identifican hechos que deben probarse, pero, como hemos visto, por mor del principio de adquisición ya no importa quién los traiga, de manera que las pruebas aportadas por una parte y que en principio le benefician, pueden contener detalles que acaben beneficiando a la parte contraria. Y ello es relevante a efectos de valoración, porque lo que importa es que el hecho sea objeto de prueba para esclarecerlo, con independencia de quién contribuya a aclararlo, que como ya se dijo era lo único que importaba en el sistema de prueba legal. Sucede constantemente que un documento tiene detalles que pueden beneficiar al adversario, o bien que un testigo se convierte en hostil. Y ello no importa, puesto que la información que aportan esos medios de prueba es útil para el proceso, con independencia de quién aporte la prueba. Todo lo descrito, ya se ha dicho, es el llamado desde CHIOVENDA “principio de adquisición”, que curiosamente ha sido objeto de un estudio bastante superficial, dado que su contenido se considera simplemente lógico (...) Y es que finalmente el proceso, en nuestra época, se ha convertido en lo que nunca debió dejar de ser: un espacio que ponga al juez en las mejores condiciones para recibir las alegaciones de las partes y la prueba de los h



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Los hechos determinados por las instancias de mérito

27. Previamente, las instancias de mérito han establecido el siguiente marco fáctico, que son inalterables en sede casatoria:

- a) El actor ha prestado servicios a favor de la demandada desde el seis de marzo de dos mil siete hasta el diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete, en el cargo de Perforista, bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- b) Desde el 19 de mayo de 2016, el demandante ha ocupado el cargo de *secretario general* del Sindicato Único de Trabajadores de la Minera Metalúrgica Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima.
- c) El veintidós de noviembre de dos mil diecisiete se llevó a cabo una asamblea general sindical en donde el demandante estuvo presente, siendo que en el citado día y en el veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, este último tuvo licencia sindical.
- d) El veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete, el demandante se encontraba en estado de ebriedad, pues, según la pericia policial tenía 1.02 grados de alcohol por litro de sangre.
- e) Está probado que el día de los hechos, el personal de vigilancia de la demandada (Evaristo Sánchez Canayo y Eddy Villafuerte García) han sufrido lesiones físicas.
- f) El día de los hechos, el demandante lanzó piedras en contra del personal de vigilancia de la demandada (Eddy Villafuerte García y



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

Perlacios Sueldo) y también contra el vehículo de posesión de la demandada con placa de rodaje AUK-754.

ANÁLISIS DEL RECURSO DE CASACIÓN

Única infracción normativa

Infracción normativa por interpretación errónea de los literales f) y g) 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

28. Las disposiciones normativas cuya infracción se alega establecen:

Artículo 25.-

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

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;

g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o posesión de ésta.

29. En el caso, los argumentos de la casacionista son:



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

- a) La Sala Laboral interpreta erradamente el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, en tanto para que la conducta del demandante configure falta grave exige que los hechos de violencia se hayan producido dentro del centro de trabajo y que, además, hayan tenido intención de causar perjuicios al empleador, sus representantes u otros trabajadores.
- b) La Sala Laboral interpreta erróneamente el literal g) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, dado que no toma en cuenta que el solo hecho de que el actor haya lanzado piedras al vehículo de la demandada denota su intención de dañar al mismo.

30. De conformidad con las causales declaradas procedentes, este Tribunal Supremo pasará a analizar si los hechos demostrados ante las instancias de mérito configuran las faltas graves previstas en los literales f) y h) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR. A partir de ello, sólo si se advierte la comisión de falta grave, el despido por parte del empleador será válido; de lo contrario —dadas las particularidades del marco fáctico— dicha decisión se habría visto motivada en la comisión de actos sindicales, lo que califica como despido nulo, de conformidad con el literal a) y b) del artículo 29 del precitado cuerpo legal.

31. Sentado lo anterior, un tema especialmente relevante en el caso es el principio de proporcionalidad, en el entendido que, dentro de un Estado Constitucional de Derecho, toda potestad disciplinaria (sea estatal o privada), por regla general, debe encuadrarse dentro de los límites de la proporcionalidad y razonabilidad. El examen de proporcionalidad importa la existencia de una relación de medio a fin —relación de instrumentalidad—



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

entre los hechos ocurridos y la medida adoptada (examen de idoneidad), una evaluación de descarte, en el entendido que no exista medida menos gravosa que pueda conseguir el fin pretendido, a partir del *factum* del caso (examen de necesidad) y un análisis de los hechos y su gravedad de forma que sólo será válida la medida sancionadora si la grave afectación al derecho se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justifican y la finalidad que se busca (examen de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto).

32. En el derecho laboral, la restricción al derecho al trabajo, trasuntada en sanciones laborales (suspensión, despido, etc.) se debe corresponder escrupulosamente con la gravedad del hecho cometido.

33. En particular, sobre el sub test de necesidad —relevante para este caso—, ha expuesto Aharon Barak¹⁹:

El test de necesidad compara dos medios racionales que realizan igualmente el fin de la ley. En esta situación (se) debe seleccionar el medio cuya restricción al derecho fundamental sea la menor. El test de necesidad tiene lugar sólo cuando el cumplimiento del fin es posible a través del uso de varios medios racionales, cada uno de los cuales restringe el derecho fundamental en una magnitud distinta (...) se requiere una interpretación tanto del fin como de la probabilidad de que tal fin sea alcanzado (...)

34. En la medida que no hay esfera del poder (público o privado) que esté exenta de control jurisdiccional²⁰, el principio de proporcionalidad se vuelve una

¹⁹ BARAK, Aharon. Proporcionalidad. Los derechos fundamentales y sus restricciones. Palestra. Traducción de Gonzalo Villa Rosas. Lima, 2017, p. 355.

²⁰ “El tránsito del Estado Legal de Derecho al Estado Constitucional de Derecho supuso, entre otras cosas, abandonar la tesis según la cual la Constitución no era más que una mera norma política, esto es, una norma carente de contenido jurídico vinculante y compuesta únicamente por una serie de disposiciones orientadoras de la labor de los poderes públicos, para consolidar la doctrina conforme a la cual la Constitución es también una Norma Jurídica, es decir, una norma con contenido dispositivo capaz



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

herramienta útil para la identificación de posibles arbitrariedades dentro del ámbito privado, en la procura de desterrar prácticas que, bajo un velo de legalidad, afecten los derechos constitucionales de los ciudadanos.

35. Traídas estas consideraciones al caso concreto, es necesario evaluar el caso en su contexto, si la conducta desplegada por el actor el día 23 de noviembre de 2017 configura falta grave, de tal manera que descarta el despido nulo alegado en la demanda.

Falta grave de violencia en agravio de otros trabajadores.

36. Así, es necesario precisar que en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, está compuesto de los siguientes elementos:

- a) Acto de violencia, el cual, en palabras de Wagner Giglio, son agresiones físicas las peleas, contiendas, luchas, riñas, la venganza personal, las bofetadas, empujones, cabezazos, rodillazos, puntapiés, etcétera²¹.
- b) Los actos de violencia pueden ser en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, es decir,

de vincular a todo poder (público o privado) y a la sociedad en su conjunto. Es decir, significó superar la concepción de una pretendida soberanía parlamentaria, que consideraba a la ley como la máxima norma jurídica del ordenamiento, para dar paso -de la mano del principio político de soberanía popular- al principio jurídico de supremacía constitucional, conforme al cual, una vez expresada la voluntad del Poder Constituyente con la creación de la Constitución del Estado, en el orden formal y sustantivo presidido por ella no existen soberanos, poderes absolutos o autarquías. Todo poder devino entonces en un poder constituido por la Constitución y, por consiguiente, limitado e informado, siempre y en todos los casos, por su contenido jurídico-normativo”.

Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N° 5854-2005-PA/TC (caso Pedro Andrés Lizana Puelles).

²¹ GIGLIO, Wagner D. La extinción de la relación de trabajo en Brasil, en AA.VV. La extinción de la relación laboral. Editorial AELE, Lima, 1987.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

se sanciona la agresión física que se realiza a cualquier trabajador que se encuentre prestando servicios en el empleador.

- c) Los citados hechos de agresión sancionables con el despido pueden darse en el centro de trabajo o fuera de él, pero, en este último caso, solo será relevante si el hecho se deriva directamente de la relación laboral, es decir, cuando la violencia esté motivada en circunstancias que se originen en la relación contractual.

37. Es necesario precisar que, si bien la norma no precisa el elemento subjetivo de la falta grave en mención, lo cierto es que de su contenido se puede advertir que el legislador busca sancionar el acto de violencia injustificado o ilegítimo, en el sentido que el accionar del trabajador ha tenido por objeto proteger un bien jurídico relevante, como sucede –por ejemplo- con su propia vida. Es claro que, en dicho caso, no existe un acto de violencia como falta grave, sino de defensa a su integridad física y vida. Una situación contraria acaecerá cuando no existe mayor riesgo al bien jurídico antes mencionado, el trabajador decide desplegar actos de agresión en contra de sus compañeros de trabajo, superiores u cualquier otro trabajador del empleador; pues, en dicho caso, sí estaremos ante una falta grave.

38. Siendo ello así, en el caso concreto, al haberse acreditado –según las instancias de mérito- que el demandante, en estado de embriaguez, ha lanzado piedras en contra del personal de seguridad de la demandada (Evaristo Sánchez Canayo y Eddy Villafuerte García) y que, en consecuencia, se han producidos lesiones a su integridad física de los citados trabajadores, es claro que se ha configurado la falta grave del literal “f” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR.



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

39. En efecto, ello es así porque no existe ningún elemento objetivo que justifique o legitime el actuar del demandante, pues, si bien refiere que el personal de seguridad (antes identificados) de la demandada lo estaba hostilizando en la vía pública (al firmarlo sin su consentimiento, insultarlo y amenazarlo), lo cierto es que ello no constituye razón suficiente para justificar la agresión en contra de los trabajadores de la demandada, pues, para dicho efecto, la ley le garantiza mecanismos de tutela como el emplazamiento al empleador por actos hostiles, la denuncia del acto en la autoridad policial, entre otros.

Falta grave de daños intencionales a los bienes del empleador

40. En la tipificación de la falta grave prevista en el literal g) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, se advierte que además del elemento objetivo (despliegue de la conducta del trabajador que dañe determinados bienes del empleador, ya sean de su propiedad o sobre los cuales ejerza derecho de posesión), se exige la concurrencia de un elemento subjetivo, esto es, que exista intención de parte del trabajador en causar un perjuicio al empleador, pues, podría suceder que el citado daño se produce en una circunstancia accidental o en el cumplimiento de un deber.

41. En ese sentido, en el caso de autos, según lo definido por las instancias de mérito, está acreditado que el vehículo de placa de rodaje AUK-754, en posesión de la demandada, tuvo daños producto del lanzamiento de piedras que efectuó el demandante. Ahora, este actuar del demandante tampoco tiene una justificación razonable, por lo que la intencionalidad que ha tenido para menoscabar el patrimonio del empleador es notoria. En efecto, es claro que la conducta del trabajador era producir daño a los bienes materiales del



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

empleador, atendiendo a las (supuestas) provocaciones que estaba efectuado el personal de seguridad de la demandada; razón por la cual, también se ha configurado la falta grave imputada en el inciso “g” del citado artículo.

42. Estando a lo expuesto *ut supra*, se concluye que la conducta del demandante, consistente en el arrojado de piedras contra el personal de seguridad y los bienes de la demandada, sí configuran las faltas graves previstas en los literales “f” y “g” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR; razón por la cual, la extinción del vínculo laboral no se ha producido por motivos sindicales, sino por la comisión de falta grave.

43. Por tanto, corresponde declarar **fundado** el recurso de casación de la demandada, casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmar la apelada que declaró infundada la demanda en todos sus extremos.

III. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso extraordinario presentado por la demandada, **Compañía Minera Campaña Minera Argentum Sociedad Anónima**, con escrito de fecha cinco de noviembre de dos mil veinte; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del dieciséis de octubre de dos mil veinte que resuelve:

REVOCARON la **SENTENCIA N° 220**, contenida en la resolución número cinco, de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que declara infundada la demanda en todos sus extremos, y exonera al demandante de la obligación del pago de las costas y costos del proceso; **REFORMANDOLA** declaramos fundada la demanda interpuesta, en consecuencia, **NULO** el despido del demandante y, se **ORDENA** que la empresa demandada **REPONER** al demandante en su puesto habitual de trabajo [...] en los



**Corte Suprema de Justicia de la República
Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**

**CASACIÓN LABORAL N.º 735-2021
LIMA
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Digitalizado**

seguidos por Alejandro Darío Beramendi Soto contra Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima sobre nulidad de despido.

Y, actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que falla:

DECLARAR INFUNDADA en todos los extremos la demanda [...] contra de Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima.

DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Alejandro Darío Beramendi Soto en contra de la Compañía Minera Argentum Sociedad Anónima., sobre reposición por despido nulo y otros; integra esta Sala el señor Juez Supremo Carrasco Alarcón, por licencia del señor Juez Supremo Castillo León. Interviniendo como ponente el **señor Juez Supremo Bustamante del Castillo**. Y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÀN LEAL

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

YANGALI IPARRAGUIRRE