



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla: Para la configuración de la nulidad de despido, lo importante es la acreditación del motivo del despido, para lo cual, no resulta suficiente la existencia de un proceso judicial previamente instaurado en contra de su empleador; sino también debe acreditarse una relación de causalidad entre el acto del despido y la represalia del empleador, que dé cuenta de su ánimo de soslayar los derechos fundamentales del demandante.

Lima, tres de octubre del dos mil veinticuatro.

VISTOS:

El recurso extraordinario presentado **por la parte demandante, María Alejandra Esteves Espinoza**, del quince de diciembre de dos mil veintiuno, contra la sentencia de vista de fecha siete de diciembre de dos mil veintiuno, que revocó la sentencia de primera instancia de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda; y, reformándola la declararon infundada.

I. ANTECEDENTES:

Demanda.

María Alejandra Esteves Espinoza, presentó demanda en contra el Banco de la Nación; con las siguientes pretensiones:

- a) **Pretensión principal:** Reposición por despido nulo, remuneraciones devengadas y depósito de su compensación por tiempo de servicios.
- b) **Pretensión subordinada:** Pago de indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Los argumentos de la demandante son, resumidamente, los siguientes:

- a) La actora sostiene que ingresó a laborar para la demandada desde el 4 de marzo de 2013, laborando para ésta hasta el 25 de enero de 2021, de manera subordinada, remunerada e ininterrumpidamente, bajo los alcances de un contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado, desempeñando el cargo de Gestor de Servicios y el último cargo desempeñado fue de encargada de Administración Agencia Cabana percibiendo la suma de S/ 3,858.45 soles.
- b) Siendo que, con fecha 6 de agosto de 2018, le notifican la Resolución N.º 008-1041-2018-CG/SANI expedido el 25 de julio de 2018, mediante el cual el Órgano Sancionador de la Contraloría General de la República le sanciona con 4 años de inhabilitación para el ejercicio de la función pública; decisión que fue confirmada por Resolución N.º 0236-2018-CG/TSRA-SALA1 de fecha 11 de diciembre de 2018, expedido por el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República.
- c) Refiere que, contra las referidas resoluciones ha interpuesto una demanda contenciosa administrativa, en el Expediente N.º 00146-2019-0-1801-JR-LA-75. Añade que, como consecuencia de haber accionado judicialmente, en fecha 21 de diciembre de 2020 le notificaron con la Carta N.º 0430-2020-BN-2336 de fecha 11 de diciembre de 2020, firmada por el Gerente de Recursos Humanos del Banco de la Nación comunicándole la culminación de su vínculo laboral por la causal de inhabilitación administrativa.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- d) Considera ilegal la extinción de su vínculo laboral, por lo que solicita la reposición por nulidad de despido, alegando que fue objeto de un despido por represalia que se configura al haber presentado su demanda contenciosa administrativa pretendiendo se deje sin efecto la inhabilitación administrativa, el cual se encuentra en trámite, por la causal prevista en el literal c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral realizada por la demandada.

Sentencia Primera Instancia.

Resolución N.º 5, del veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, que declara:

1.- **Fundada** la demanda interpuesta, por la causal prevista en el inciso C) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

2.- Se ordena al demandado Banco de la Nación, cumpla con la reposición en su centro laboral a la demandante, en el cargo de gestor de servicios de la agencia del Banco de la Nación de Casma. Asimismo, se liquide el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido, hasta la fecha de reposición en el trabajo, la compensación por tiempo de servicios; más los intereses legales y costas del proceso, todo ello, se liquidarán en ejecución de sentencia.

[...]

Sentencia de Vista.

Resolución N.º 5, del siete de diciembre de dos mil veintiuno, que resuelve:

REVOCAR la sentencia contenida en la Resolución N.º 5, de fecha veinticuatro de agosto del dos mil veintiuno, que declara fundada la



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

demanda interpuesta; y, reformándola se declara infundada en todos sus extremos.

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) No resulta válido la afirmación de que el Banco de la Nación basó su despido en la interposición de una acción contenciosa administrativa, debido a que del tenor de las cartas de preaviso de despido denotan con claridad la sanción de inhabilitación administrativa por cuatro años, que si bien ha sido cuestionado judicialmente, no se puede desconocer su validez y tampoco se ha amparado medica cautelar en la misma.
- b) Siendo un hecho reconocido por las partes la sanción de inhabilitación administrativa impuesta por la Contraloría General de la República, independientemente que se accione judicialmente para pretender dejar sin efecto.
- c) Del mismo modo, no se configura un despido incausado ni fraudulento, ello por haberse atribuido una falta grave cometida y probada; tampoco se vulneró el principio de inmediatez, ello debido a que en el presente caso el acto de sanción administrativa de inhabilitación es válido y se encuentra vigente, por lo que en la carta de preaviso de despido se le comunicó a la actora de la sanción impuesta propiamente, y en la siguiente carta se le hace referencia a que sus descargos de la actora hacen alusión a un proceso judicial contencioso no resuelto.

Causales declaradas procedentes.

Mediante resolución de diecisiete de enero de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

presentado por la parte demandante María Alejandra Esteves Espinoza, respecto de las siguientes causales:

- a) Interpretación errónea del artículo 31 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 .**
- b) De forma excepcional, la infracción del inciso c) de los artículos 24 y 28 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.**

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, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación

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



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República (Taruffo, 2005, p. 129)².

El despido nulo por la presentación de un proceso en contra del empleador.

3. 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 presentación de 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.
4. Sobre el particular, el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, establece lo siguiente:

Artículo 47.-

Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas

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 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”.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

5. Interpretando estas disposiciones normativas, entiende este Tribunal Supremo que la declaración de nulidad de un despido por este motivo, supone lo siguiente:
 - a) La existencia de una demanda o queja anterior al despido.
 - b) La acreditación de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.
6. En ese contexto, esta Sala Suprema entiende las dificultades probatorias que eventualmente debe asumir el trabajador para acreditar el motivo del despido³; sin embargo, este hecho no implica una exclusión del deber

³ Sobre la carga de la prueba debemos señalar lo siguiente:

En el proceso se identifican hechos que deben probarse, pero, como hemos visto, por el 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 hechos, valorándolos libremente sin recurrir a



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

del Juez para que en consideración a la carga de la prueba y del principio de adquisición procesal, tenga que justificar que los medios probatorios actuados en el proceso, acreditan razonablemente que la conducta o comportamiento del empleador esté vinculada a un propósito subalterno: impedir los reclamos de sus trabajadores, entre otros.

7. En el contexto descrito, la sola presentación de una queja ante la autoridad administrativa o de una demanda ante el órgano jurisdiccional no constituye un medio probatorio suficiente para acreditar la nulidad del despido. En este sentido, aun cuando sea indiciariamente, se debe acreditar que el despido constituye un acto de represalia por la presentación de una queja o de una demanda del trabajador. Debemos establecer que el despido nulo y la consiguiente reposición, no solo requieren ser acreditados con la presentación de una queja o denuncia por parte del trabajador; se tienen que acreditar los propósitos subalternos del empleador que, en perspectiva, inciden en una grave vulneración de derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la petición, a la defensa, a la tutela judicial efectiva, libertad sindical, entre otros, que deben ser objeto de análisis por el órgano jurisdiccional.
8. Además, suele confundirse entre correlación y causalidad. Advierte esta Sala Suprema que la circunstancia por la cual un hecho sucede antes que otro no significa —siempre y en todo caso— que el primero sea la causa del segundo. La falacia *post hoc, ergo proter hoc*⁴ o falacia de la falsa causa ocurre cuando se afirma que aquello que viene sucediendo

los atajos de la carga subjetiva de la prueba, que muchas veces provocan resultados absurdos (Nieva-Fenoll, 2020, p. 128).

⁴ Después de esto, luego a causa de esto.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

es consecuencia necesaria de un hecho anterior y se hace evidente cuando no hay relación alguna entre ambos eventos.

9. Para el caso del despido nulo, la sola presentación de una queja o demanda por parte del trabajador (que eventualmente puede ser generada por el propio trabajador para evitar su despido y con propósitos diversos a la razón de ser o a la *ratio legis* de la norma), no resulta suficiente para acreditar el despido nulo; no obstante, esta situación no deja de lado la posibilidad de que exista otra modalidad de despido.

Hechos determinados por las instancias de mérito.

10. Previamente, las instancias de mérito establecieron el siguiente marco fáctico, que, en esta instancia, está fuera de discusión:
 - a) La demandante se encontró vinculada a la demandada mediante contrato laboral de carácter indeterminado desde el 4 de marzo de 2013 al 1 de marzo de 2016.
 - b) La actora interpuso una demanda contenciosa administrativa contra la Contraloría General de la República, tramitada en el Expediente N.º 00146-2019-0- 1801-JR-LA-75, pretendiendo se deje sin efecto la sanción administrativa de inhabilitación, la misma que fue admitida a trámite el 28 de enero de 2019.
 - c) En fecha 6 de febrero de 2019, la demandada Banco de la Nación le cursa una carta de imputación de falta, donde se le imputa a la actora el despido relacionado a la conducta del trabajador en el que se refiere a la inhabilitación para el ejercicio de la función pública y donde



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

se señala como hecho lo resuelto por el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República, y con posterioridad el 21 de diciembre de 2020 le cursan la Carta de Despido N.º 430-2019-BN/2336.

ANÁLISIS DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS.

Primera Infracción Normativa.

11. Interpretación errónea del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y la infracción del inciso c) de los artículos 24 y 28 de la citada norma material.

12. Los dispositivos normativos cuya infracción se alega señala son:

“Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: (...) c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 28.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

Asimismo, según prescribe el artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

“[...]

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25

[...]”

13. Los argumentos de la parte recurrente son los siguientes:

a) La Sala Superior ha interpretado de forma errónea el principio de inmediatez, debido a que el acto administrativo de sanción por inhabilitación se encuentra vigente y es válido. Asimismo, señala que la carta de preaviso de despido fue recibido el 6 de febrero de 2019.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- b) El 11 de febrero de 2019, efectuó sus descargos para dejar sin efecto la sanción administrativa de inhabilitación y posteriormente interpuso una demanda contenciosa administrativa.
- c) La segunda carta le cursan cuando había transcurrido 1 año, 10 meses y 11 días de realizado sus descargos.
- 14.** En resumen, la parte recurrente argumenta que la Sala Superior de mérito para concluir la inexistencia de un despido nulo, únicamente se basó en que si bien existe un proceso judicial instaurando por la demandante con anterioridad al cese de la misma, está probado la validez de la sanción administrativa de inhabilitación y es un hecho reconocido por las partes; asimismo, y señala la vulneración del principio de inmediatez en la sanción.
- 15.** Conocidos los antecedentes del caso, reitera esta Sala Suprema que, para la configuración de la nulidad de despido, lo importante es la acreditación del motivo del despido⁵, para lo cual, no resulta suficiente la existencia de un proceso judicial previamente instaurado en contra de la demandada; sino también debe acreditarse una relación de causalidad entre el acto del despido y la represalia del empleador, que dé cuenta de su ánimo de soslayar los derechos fundamentales del demandante. Esto significa que, para determinar su nulidad, el despido estará precedido de conductas del empleador que evidencien su propósito de impedir arbitrariamente los reclamos de los trabajadores.

⁵ Véanse, *inter alia*, las Casaciones Laborales N.º 03965-2017-Lima y N.º 23749-2021-Lima.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

16. Y si bien en algunas ocasiones, la conducta prohibida del empleador fluya de prueba indirecta, lo cierto es que en el caso de autos no se advierte la existencia de indicios reveladores que constituyan actos de represalia.
17. Así pues, si bien la demandante presentó demanda contenciosa administrativa contenida, ésta la dirigió contra la Contraloría General de la República y no en contra de su empleadora el Banco de la Nación.
18. Asimismo, en el transcurso del proceso, no se advierte otras conductas del empleador que puedan representar un impedimento válido para que la actora inste reclamos o demandas en su contra. En este escenario, la sola presentación de la demanda no basta para amparar la demanda, cuanto más que las partes procesales en ambos procesales son distintas.
19. Esto es así, entre otras razones, porque no se configura el despido nulo por represalia a haber interpuesto un proceso judicial. Aquí lo relevante es recordar que el despido nulo sanciona la represalia del empleador en un marco de prohibiciones al ejercicio del derecho de acción del trabajador. Sin perjuicio de ello, puede establecerse otra forma de despido.
20. Por estas consideraciones, ante la ausencia de razones para considerar que en el caso se ha configurado un despido nulo por la causal establecida en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las causales invocadas por el demandante devienen en **infundada**.



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

**CASACIÓN N.º 23345-2022
DEL SANTA
DESPIDO NULO
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DECISIÓN:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la NLPT, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante María Alejandra Esteves Espinoza**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha siete de diciembre de dos mil veintiuno; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por María Alejandra Esteves Espinoza contra Banco de la Nación, sobre nulidad de despido y otros; y los devolvieron. Integra esta Sala Suprema la señora jueza Carlos Casas por licencia del señor Yangali Iparraguirre. **Ponente señor Bustamante del Castillo, Juez Supremo.**

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA

Jsp/Cgv