



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: CASTILLO LEON
Victor Antonio FAU 20159981216
soft
Fecha: 10/06/2025 15:08:55, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: YALAN LEAL
JACKELINE / Servicio Digital
Poder Judicial del Perú
Fecha: 6/06/2025 12:40:43, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: CARLOS CASAS
ELISA VILMA / Servicio Digital
Poder Judicial del Perú
Fecha: 6/06/2025 15:19:43, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: JIMENEZ LA
ROSA Peru Valentin FAU
20159981216 soft
Fecha: 6/06/2025 15:11:15, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Secretario De Sala -
Suprema CACERES PRADO
Alvaro Efraim FAU 20159981216
soft
Fecha: 11/06/2025 10:06:51, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

Sumilla. Para efectos de que se configure la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se requiere que se acredite el nexo causal. Asimismo, una vez acreditada la nulidad de despido, procede la reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir, de acuerdo a lo previsto en la acotada Ley.

Lima, catorce de abril de dos mil veinticinco

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

vista la causa número cuarenta y un mil novecientos setenta y nueve, guion dos mil veintidós, Lima, con el expediente digital; en audiencia pública virtual llevada a cabo en la fecha, con el informe oral y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante **Karolyn Aspajo Herrera**, de fecha dieciocho de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas doscientos treinta y seis, contra la sentencia de vista, de fecha cuatro de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas doscientos dieciocho, emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que **confirma** la sentencia de primera instancia, de fecha nueve de abril de dos mil veintiuno, que corre a fojas ciento cuarenta y ocho, que declara **fundada en parte** la demanda incoada contra la demandada Pontificia Universidad Católica del Perú.



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

II. CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución de fecha doce de junio de dos mil veinticuatro, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal de: **infracción normativa del artículo 25, inciso c) del artículo 29, artículo 31, artículo 32, artículo 39¹ y artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728**; por lo que corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento al respecto.

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. De la pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre a fojas tres, la parte actora Karolyn Aspajo Herrera postula como primera pretensión principal: se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos entre las partes, y con ello, se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; segunda pretensión principal: solicita la reposición por despido nulo, amparado en el literal c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de la reposición, conforme lo dispone el artículo 40 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y como pretensión accesorio: el pago de costos del proceso.

SEGUNDO. Pronunciamiento de las instancias de mérito

¹ Cabe precisar que, si bien en el auto calificadorio se ha declarado procedente el recurso de casación por el artículo 39.C del TUO del Decreto Legislativo N. 728; empero el artículo citado no contiene incisos, por lo que debe entenderse que se trata del artículo 39 de dicha norma.



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

La jueza del Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de abril de dos mil veintiuno, obrante a fojas ciento cuarenta y ocho, declara **fundada en parte** la demanda; en consecuencia: reconoce a la actora un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el catorce de setiembre de dos mil quince hasta el treinta de abril de dos mil diecinueve, más costas y costos procesales, los que se liquidarán en ejecución de sentencia y declara **infundada** la misma demanda, respecto de la reposición por despido nulo, sustentada en el literal c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728.

Sustenta su decisión sosteniendo que, la Pontificia Universidad Católica del Perú no ha cumplido con acreditar con medio probatorio alguno, que el cargo ocupado por la actora es temporal, más aún si se aprecia que realizó labores en la Unidad de Dirección de Administración y Finanzas – Oficina de Logística – Jefatura y es de presumir que dicha oficina se encuentra dentro de la estructura de la demandada, situación que acarrea su desnaturalización por simulación o fraude. En cuanto a la reposición por despido nulo, refiere que no se acredita que el cese de la parte accionante haya sido a consecuencia de presentar una queja contra su empleador, sino que se dio por conclusión de su contrato de trabajo, y si bien se ha determinado la desnaturalización de los contratos de trabajo al que estaba sujeta la demandante; empero su cese no se dio por represalia a la denuncia como lo refiere en su demanda; sino de manera incausada, hecho que no ha sido solicitado ni debatido a lo largo del proceso, no encontrándose por ende, dentro de la causal establecida en el inciso c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728.



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Apelada que fue la decisión de primera instancia, por parte de la demandante y la demandada; el Colegiado de la Segunda Sala Laboral Permanente del distrito judicial en mención, mediante sentencia de vista de fecha cuatro de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas doscientos dieciocho, resuelve **confirmar** la sentencia apelada. En suma, sostiene que en el contrato primigenio no se especificó los motivos que justifican la temporalidad de la contratación, puesto que únicamente se refirió que: *“La Universidad tiene a su cargo la realización de una labor. Dicho proyecto tiene plazo determinado en tanto su duración está sujeta al cumplimiento de sus objetivos específicos”*, incumpliendo de ese modo, con los requisitos de validez que se exige en un contrato modal. En cuanto a la reposición, considera que la denuncia generada ante la Sunafil, al ser un procedimiento administrativo, debió ser notificada de manera formal por la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo que no está demostrado; así como tampoco se acreditó que la solicitud formulada haya sido aceptada o no por parte de la autoridad competente.

TERCERO. Respecto de la causal declarada procedente

De acuerdo al auto calificadorio del recurso de casación, la causal declarada procedente está referida a la infracción normativa del artículo 25, inciso c) del artículo 29, artículo 31, artículo 32, artículo 39 y artículo 40 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, que expre samente señala lo siguiente:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR:



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

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

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

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;

- 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 en posesión de esta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo”.

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

(...)



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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”.

“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.

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”.

“Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

“Artículo 39.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave”.



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“Artículo 40. - Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.

CUARTO. Sobre la tutela frente al despido

4.1. En principio, cabe señalar que el derecho a no ser despedido sin causa justa, tiene reconocimiento constitucional; así el artículo 22 de la Constitución Política del Estado reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, cuyo contenido esencial sugiere dos aspectos sustanciales: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; asimismo, el artículo 27, de la norma constitucional señala que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

4.2. En términos del Tribunal Constitucional, nuestra Carta Magna proscribe el despido salvo por causa justa, por lo que, la vulneración del derecho al trabajo en su contenido esencial da derecho a la reposición en el empleo porque la restitución del estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, es una consecuencia consustancial a un acto que, por contravenir la Constitución, es nulo por sus efectos (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

4.3. Es decir que, la adecuada protección frente al despido inconstitucional, supone la reposición en el empleo, salvo que el trabajador opte libremente por



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

la tutela resarcitoria, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC 276-2005-AA/TC, según el cual: “(...) *En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una **protección adecuada contra el despido arbitrario** supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador*”.

4.4. En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de los trabajadores a contar con un régimen legal de protección frente al despido, siendo que su artículo 23 prevé que: “*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 (...)*”.

4.5. Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 establece que, los Estados Partes 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.

4.6. Asimismo, el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo prescribe en su artículo 4 que:

“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”.



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

4.7. Es decir que, el empleador sólo puede despedir al trabajador por una causa “justa” previamente establecida en la ley, plenamente demostrada luego de un procedimiento prestablecido, que resulte proporcional con el despido y que haga insalvable la relación de trabajo.

QUINTO. Sobre la nulidad de despido

5.1. El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Bajo esa premisa, nuestra legislación ha dispuesto que solo se suscita la nulidad de despido cuando se configuran los supuestos tipificados en el **artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, entre los cuales, se encuentra cuando el despido es promovido porque el trabajador presenta una queja o participa en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

5.2. Al respecto, el citado artículo 29 en su inciso c) establece como nulo aquel despido que tenga como motivo el 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; así también, el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo aprobado por el 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



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

**CASACIÓN N.º 41979-2022
LIMA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas 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”.

5.3. La Corte suprema en la Casación N.º 2066-2014-Lima de fecha veintisiete de octubre de dos mil catorce, interpretando el inciso c) del artículo 29 del acotado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, señaló lo siguiente:

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

5.4. Es decir, para que la nulidad de despido se configure dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, debe acreditarse que la separación está precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. En ese contexto, no basta con alegar que el despido fue como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino debe acreditarse dicho nexo causal, es decir, la



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

represalia incurrida por el empleador, lo que implica una transgresión a la tutela jurisdiccional.

SEXTO. Solución al caso concreto

6.1. Es necesario señalar que, en el caso de autos, las instancias de mérito han declarado **fundada en parte** la demanda, habiéndose reconocido a la ahora casante, la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, desde el catorce de setiembre de dos mil quince hasta el treinta de abril de dos mil diecinueve, más las costas y costos procesales; extremos que no serán objeto de análisis, al haber quedado consentidos². Siendo **materia de pronunciamiento** por parte de este Tribunal Supremo, solo la pretensión de reposición por despido nulo, sustentado en el literal c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR y el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde que se produjo el despido hasta la fecha de la reposición.

6.2. En ese sentido, se tiene que la actora en su teoría del caso sostiene que su despido responde a una represalia por haber procedido a presentar una queja ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), lo que configura un despido nulo, previsto en el inciso c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; por su parte, la emplazada señala que a la demandante no se le despidió sin causa que justifique el hecho,

² Precísese que el recurso de casación propuesto por la parte demandada, fue declarado improcedente, según se aprecia de la resolución suprema de fecha doce de junio de dos mil veinticuatro, obrante a fojas 90 del cuaderno de casación.



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

sino que no se le renovó el contrato porque la causa que motivó su contratación dejó de existir.

6.3. Sobre ello, de los actuados se verifica que la parte demandante con fecha veintiocho de febrero de dos mil diecinueve, suscribe la *“Renovación de contrato de trabajo”*³, con vigencia al treinta de abril de dos mil diecinueve; y, el día **quince de abril de dos mil diecinueve**, formula una **denuncia** ante la Unidad de Trámite Documentario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil, peticionando se emita una Orden de Inspección y se comisione al Inspector de Trabajo, para que se constituya al domicilio de su empleadora Pontificia Universidad Católica del Perú, a fin de verificar la desnaturalización de los contratos modales para servicio específico, suscritos con su empleadora, conforme se aprecia de fojas treinta y seis del expediente judicial digital.

6.4. Con carta⁴ fecha **diecisiete de abril de dos mil diecinueve**, la ahora accionante, comunica a la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la denuncia formulada ante la Sunafil; es decir, a esa fecha tomó conocimiento de la existencia de dicha denuncia, como así también lo afirmó el abogado patrocinante de la emplazada, en el informe oralizado ante esta Sala Suprema (*minuto 1:26:18 del registro de audio/video*), siendo que, con Carta que data del veintiséis de abril de dos mil diecinueve, la mencionada entidad manifiesta a la parte accionante su firme voluntad de colaboración con las instituciones que la emplacen y requieran esclarecer las circunstancias por las cuales considera que no existe una desnaturalización de su contrato de trabajo. Posteriormente, la referida

³Obrante a fojas 34 del expediente judicial digital.

⁴Obrante a fojas 40 del expediente judicial digital.



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

Universidad decide no renovar el contrato de trabajo de la demandante, que vencía el **treinta de abril de dos mil diecinueve**.

6.5. De lo expuesto precedentemente, se colige que la demandada decidió no renovar el contrato modal que la vinculaba con la demandante, con posterioridad a la comunicación sobre la denuncia formulada ante la Sunafil, quedando así establecido el nexo causal entre el despido y este hecho; más aún si no existe antecedente alguno en la cual el trabajador haya incurrido en alguna falta en la relación laboral, evidenciándose un acto de represalia por parte de la recurrente ante la pretensión de desnaturalización de sus contratos laborales de la trabajadora, configurándose, de ese modo, la nulidad de despido dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

6.6. Asimismo, corresponde señalar que, conforme a la fecha de interposición de la denuncia ante la entidad fiscalizadora por parte de la trabajadora y el fin de la relación laboral realizada por la emplazada, se aprecia que éste se encuentra bajo la protección de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 47 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-96-TR, señalado en el considerando sexto de la presente resolución; siendo ello así, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del acotado inciso c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728; razón por la que, la denuncia invocada deviene en **fundada**.

SÉTIMO. En cuanto a la reposición y pago de remuneraciones devengadas



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

7.1. Al respecto, el artículo 34 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece en su último párrafo que: *“(...) En los casos de despido nulo, **si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo**, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”*. (resaltado agregado).

7.2. Sobre las remuneraciones devengadas, el artículo 40 del mencionado T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, señala que, en el caso de despidos nulos, el juez al declarar fundada la demanda de nulidad, *“(...) **ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo**, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes (...)”*. (resaltado agregado).

7.3. En lo concerniente al caso de autos, al haberse establecido la desnaturalización de los contratos modales celebrados entre las partes, del catorce de setiembre de dos mil quince hasta el treinta de abril de dos mil diecinueve y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, dentro del régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; *por un lado*; y, *por el otro*, la nulidad del despido del que ha sido víctima la actora, por la causal de represalia por presentar denuncia ante la autoridad administrativa, prevista en el artículo 29 inciso c) del mismo cuerpo legal; ello da lugar a la reposición en su puesto de trabajo que desempeñaba antes del despido o en otro de similar categoría bajo las mismas condiciones, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que duró el despido, con deducción de los periodos de inactividad procesal, no



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

imputable a las partes; debiendo ordenarse además, los depósitos correspondientes de la Compensación por Tiempo de Servicios, con sus intereses respectivos; conceptos que serán liquidados en ejecución de sentencia; en aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 y 40 de la ley antes citada, que como se ha indicado *ut supra*, prevén la reposición en el puesto de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir, en los casos de nulidad de despido.

OCTAVO. En cuanto a la infracción de los artículos 25, 31, 32 y 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; lo previsto en dichos dispositivos legales, no está relacionado con la controversia del caso de autos, por lo que, su análisis deviene en impertinente.

NOVENO. En suma, de lo expuesto precedentemente, se concluye que la Sala de mérito ha infraccionado el inciso c) del artículo 29 y artículo 40 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, lo que justifica que el recurso de casación sea declarado fundado, correspondiendo casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, revocar la sentencia de primera instancia en el extremo que denegó la reposición de la parte demandante, así como el pago de las remuneraciones devengadas y, reformando, declararlo fundado.

IV. DECISIÓN

Por tales consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante **Karolyn Aspajo Herrera**, de fecha dieciocho de



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

CASACIÓN N.º 41979-2022

LIMA

REPOSICIÓN Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

julio de dos mil veintidós, obrante a fojas doscientos treinta y seis; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha cuatro de julio de dos mil veintidós, obrante a fojas doscientos dieciocho; *en el extremo* que declara infundada la pretensión de reposición por despido nulo, sustentado en el literal c) del artículo 29 del T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde que se produjo el despido hasta la fecha de la reposición; y actuando en sede de instancia, **REVOCA** dicho extremo de la sentencia apelada, que lo declara infundado y, **REFORMANDO**, declara fundado tal extremo; y, la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por la recurrente contra la **Pontificia Universidad Católica del Perú**, sobre reposición y otros; y los devolvieron. **Ponente señora De La Rosa Bedriñana, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

CARLOS CASAS

JIMÉNEZ LA ROSA

ICHe/DADA