



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

***Sumilla.** la conducta atribuida al demandante vulnera deberes elementales de respeto, limpieza y disciplina laboral, quebrantando la confianza indispensable en la relación de trabajo.*

Lima, dos de setiembre de dos mil veinticinco.

VISTA la causa número ocho mil ciento diecinueve, guion dos mil veintitrés, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente **sentencia**:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED], mediante escrito de fecha tres de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y tres, contra la **sentencia de vista** de fecha siete de diciembre de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cincuenta y tres, que **confirmó la sentencia de primera instancia** de fecha veintiocho de marzo de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos tres que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la demandada [REDACTED], sobre Nulidad de despido y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil veinticuatro, que corre de fojas cuarenta y seis a cuarenta y ocho del cuadernillo de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

a) Infracción normativa del artículo 139º numeral 3) de la Constitución Política del Perú



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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

Correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes del proceso

A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) **Demanda.** Conforme se aprecia del escrito de demanda de fecha dieciocho de marzo de dos mil veintiuno, obrante a fojas tres a veintiuno, la parte demandante pretende se declare nulo el despido y como consecuencia de ello se ordene su reposición en las labores habituales como vendedor de electrodomésticos con los mismos derechos y privilegios que tenía antes del despido. Asimismo, pretende se ordene el pago de una indemnización por daño moral por despido ascendente a quince mil con 00/100 soles (S/ 15 000.00).
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, mediante sentencia de fecha veintiocho de marzo de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos tres, declaró **infundada** la demanda, señalando entre sus argumentos que la conducta del demandante de miccionar en una bolsa y dejarlo en el almacén quiebra la buena fe lo que configura una falta grave que lleva a colegir que la sanción de despido es la correcta.
- c) **Sentencia de Vista.** La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha siete de diciembre de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

cincuenta y tres **confirmó** la sentencia apelada argumentando para ello similares fundamentos.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar la existencia de la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú y la infracción normativa del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, se analizarán las causales materiales. En ese sentido, de advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Tercero. Causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú

3.1. El derecho al debido proceso

a) Definición de derecho al debido proceso

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación [...]"

b) Contenido del derecho al debido proceso

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

Cuarto. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Solución a la causal procesal

Quinto. Conforme se advierte del recurso de casación la parte recurrente refiere que: *“La resolución impugnada no considera el petitorio de fondo de la demanda que es que se ampare el derecho al trabajo vulnerado por el despido irregular y contrario a derecho por la demandada”*.

Sin embargo, examinada la sentencia de vista, se advierte que la Sala Superior desarrolló razonadamente los fundamentos de hecho y de derecho:

- i) Preciso la existencia del vínculo laboral (boletas de pago, artículo 4º Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
- ii) Analizó los hechos imputados al trabajador, corroborados por sus propios descargos y comunicaciones internas.
- iii) Subsumió la conducta en el artículo 25 incisos a) y f) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, calificándola como falta grave.
- iv) Descartó el despido nulo por ausencia de indicios de móvil sindical o discriminatorio.
- v) Concluyó que tampoco se configuró despido fraudulento, al no tratarse de hechos inexistentes ni fabricados.

En consecuencia, no se advierte vicio de motivación ni infracción del debido proceso en la sentencia recurrida. La Sala de mérito cumplió con exponer los



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

hechos acreditados, las normas aplicables y el razonamiento lógico que sustenta su decisión. La sola discrepancia de la parte recurrente con la conclusión alcanzada no configura defecto procesal alguno, toda vez que la motivación es suficiente, congruente y razonable, por ello deviene la causal procesal en **infundada**.

Sexto. Sobre la causal material

La causal denunciada está referida a la ***Infracción normativa del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR***, cuyo texto es el siguiente:

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

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



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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 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.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

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”.

Séptimo. Delimitación de la controversia.

El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Octavo. Solución al caso concreto

8.1. En cuanto a la causal material, el recurrente sostiene que la conducta sancionada no estaba prevista como falta grave, invocando la vulneración del principio de legalidad y tipicidad.

8.2. El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 establece que constituye falta grave “*el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o los actos de grave indisciplina en agravio del empleador u otros trabajadores*”.

La doctrina y jurisprudencia (Casación Laboral N.º 7826-2018-Lima; Cas. Laboral. N.º 7720-2022-Lima) han precisado que no se requiere una descripción casuística de cada conducta, sino que basta con que el hecho atribuido suponga una violación



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

sustancial de los deberes esenciales del trabajador, de tal gravedad que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

8.3. En el caso concreto, a consideración de este Supremo Tribunal, la conducta atribuida al demandante —miccionar en una bolsa dentro del área de trabajo y dejarla expuesta a la vista de sus compañeros— vulnera deberes elementales de respeto, limpieza y disciplina laboral, quebrantando la confianza indispensable en la relación de trabajo. Se trata de una conducta subsumible en el artículo 25º inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que no se ha vulnerado el principio de legalidad ni tipicidad.

8.4. Sobre la alegada falta de proporcionalidad, corresponde recordar que la desproporción de la sanción no configura causal de nulidad de despido, sino un supuesto de despido arbitrario, cuya tutela es resarcitoria mediante indemnización, mas no restitutoria. Esta Corte Suprema lo ha establecido en la Casación Laboral N.º 13619-2015-Moquegua, Casación Laboral N.º 3765- 2016-Lima y Casación Laboral N.º 17160-2017-Tacna, precisando que la proporcionalidad es ajena al examen de reposición por despido nulo o fraudulento que se expone en el presente proceso.

8.5. Asimismo, se advierte que el trabajador reconoció expresamente los hechos en sus descargos y en audiencia, lo que refuerza la subsunción típica de su conducta como falta grave, descartando la configuración de despido fraudulento.

8.6. Respecto al despido nulo, el artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 protege frente a ceses por motivos sindicales o discriminatorios. En autos no existen indicios razonables que vinculen el despido con la afiliación sindical del trabajador (realizada con anterioridad). La sentencia de vista, en coherencia con la doctrina constitucional (STC N.º 1124-2001-AA/TC), ha concluido que el cese se debió exclusivamente a la comisión de una falta grave debidamente comprobada.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 8119-2023

LIMA

Nulidad de despido y otros

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

En suma, no se advierte que la sala superior haya incurrido en infracción normativa del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR por lo que esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administra justicia a nombre de la Nación.

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED], mediante escrito de fecha tres de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas doscientos cincuenta y ocho a doscientos sesenta y tres. En consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha siete de diciembre de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cincuenta y tres. En el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada [REDACTED], sobre nulidad de despido y otros; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano* conforme a ley; devolvieron los actuados, interviene como **ponente** el señor juez supremo **Figueroa Navarro**.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

YALÁN LEAL

JIMÉNEZ LA ROSA

ESPINOZA MONTOYA

ErgH/ JVM