

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, **se extiende al proceso judicial siempre que esté precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores**, conforme lo dispone el artículo 47 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR

Lima, diez de noviembre 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 veinticuatro mil cuarenta y tres guión dos mil veintitrés, **CAJAMARCA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada 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 Mario Alex Quispe Gonzales**, contra la sentencia de vista de fecha catorce de marzo de dos mil veintitrés, que **confirmó** la sentencia de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil veintidós, que declaró **infundada** la demanda.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue declarado procedente por las causales de **a)** Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; y, **b)** Infracción normativa al literal c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CONSIDERANDOS:

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso judicial:

1.1. Demanda Laboral. Conforme se aprecia del escrito de demanda de fecha diecisiete de junio de dos mil dieciséis, el accionante **Mario Alex Quispe Gonzales**, solicitó como pretensión principal, se declare la nulidad del despido del que fue objeto, invocando la causal prevista en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (repr esalia por participar en un proceso contra el empleador); y, como consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de Ayudante de Topografía. Accesoriamente, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva reposición.

Señala que, junto a otros trabajadores, interpuso una demanda previa (Expediente N.º 193-2015-LA) solicitando su reposición por despido incausado, logrando una medida cautelar favorable, posteriormente, como represalia, la demandada dispuso hostilmente su traslado al centro minero de la empresa *Shougang en Nazca* mediante la Carta Notarial de fecha 18 de abril de 2016, pese a conocer que se encontraba delicado de salud (lumbalgia crónica y postoperatorio). Finalmente, fue despedido el diez de mayo del dos mil dieciséis bajo la imputación de abandono de trabajo, hecho que califica como un despido nulo por ser consecuencia directa de la acción judicial previa.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Civil de Hualgayoc – Bambamarca de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

sentencia de fecha dos de setiembre de dos mil veintidós, declaró **infundada** la demanda.

El *A quo* sustentó su decisión aplicando los criterios de la Casación Laboral N.º 4712-2018-LIMA ESTE, considerando que, si bien existía un proceso judicial previo (Exp. N.º 193-2015), no se cumplía con el requisito del “*plazo razonable*” para establecer el nexo causal, dado que transcurrieron seis meses entre la interposición de la demanda anterior (noviembre 2015) y el despido (mayo 2016). Asimismo, señaló que el empleador motivó el despido en una falta grave (abandono de trabajo), independientemente de si esta se acreditó fehacientemente, lo cual descartaría la nulidad invocada, correspondiendo discutir la justificación del abandono en otro tipo de proceso (despido fraudulento o arbitrario)

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Civil de Chota de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante sentencia de vista de fecha catorce de marzo de dos mil veintitrés, **confirmó** la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

El *Ad quem* fundamentó su decisión señalando que: **(i)** el traslado del trabajador a la sede de Nazca no prueba *per se* la represalia, pudiendo encuadrarse en el *ius variandi* del empleador; **(ii)** validó el criterio del *A quo* respecto a que un lapso de seis meses diluye la presunción de represalia, resultando irrazonable extender la protección del despido nulo durante toda la tramitación del proceso previo; y, **(iii)** reiteró que el análisis sobre si el descanso médico justificaba o no las inasistencias escapa a la controversia de nulidad de despido, pues la empresa cumplió formalmente con imputar una causa justa (abandono), desvirtuando el móvil de represalia .

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SEGUNDO. Delimitación del petitorio casatorio

2.1. La línea argumentativa a desarrollar inicia con absolver si la sentencia impugnada ha infringido o no los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución. En segundo orden, se procederá a evaluar la denuncia por infracción normativa al literal c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

2.2 Es importante reiterar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal y, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico en función nomofiláctica por control de derecho, solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, teniendo entre sus fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

TERCERO. Sobre la infracción de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

3.1 El derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones judiciales se encuentra reconocido en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución ¹, el cual también encuentra amparo en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, incluido como garantía procesal en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Incluso, en nuestra normativa nacional como deber de los jueces se ha contemplado en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial que, con excepción de los decretos, todas las resoluciones son motivadas, bajo

¹ Principios de la Administración de Justicia

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Siendo que este derecho fundamental es uno de los derechos que conforman el derecho fundamental al debido proceso², que se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución.

3.2 Ciertamente, el derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones ha obtenido interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (vinculante para el Perú en atención a la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución), y estableció que es un derecho que permite verificar la materialización del derecho a ser oído, y que la argumentación de un fallo demuestra que los alegatos y pruebas han sido debidamente tomados en cuenta, analizados y resueltos³, y que: “(...) la motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática (...)”⁴. Estos deberes de observancia de motivación han irradiado incluso a normas procesales imperativas, como es el Código Procesal Civil, que en sus artículos 50 numeral 6, 121 y 122 ha plasmado que el juez tiene el deber de motivar sus resoluciones, bajo sanción de nulidad, con expresión clara y precisa de su razonamiento jurídico para arribar a su decisión.

² El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es parte del derecho al debido proceso consagrado en el artículo 139 numeral 3 de la Constitución, como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional, el cual exige que en todas las instancias judiciales se cumplan necesariamente todas las garantías, requisitos y normas de orden público que han sido establecidas a fin de generar que todas las personas estén en reales condiciones de poder defender de manera apropiada sus derechos. Así, el debido proceso es una garantía procesal de inexorable cumplimiento en tanto su observancia permite la efectiva protección de otros derechos fundamentales y el acceso a la justicia.

³ Corte IDH. Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del veintisiete de enero de dos mil nueve, párrafo 153.

⁴ Caso Apitz Barbera y otros, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de fecha cinco de agosto de dos mil ocho, fundamento 77.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.3 En la actualidad, la motivación de las decisiones judiciales se plantea como un imperativo de validez y legitimidad, recayendo atención en el control de constitucionalidad de la motivación, verificando su materialización en cada caso, al ser garantía de la correcta administración de justicia, del respeto de los derechos fundamentales y legales, así como de la proscripción de la arbitrariedad. Es un derecho que se concretiza y logra su vigencia efectiva, siempre y cuando se aprecie una adecuada argumentación jurídica del órgano jurisdiccional.

3.4 A efectos de verificar si la impugnada ha incurrido o no en vulneración al derecho a la motivación de las decisiones judiciales, corresponde acudir a la resolución impugnada que tiene expresadas las siguientes razones [R] y conclusión [C] esenciales, en relación al sustento de la causal:

R₁ La medida cautelar que ordenó su reposición no establecía que fuera exclusivamente en la sede Cerro Corona. La reposición podía realizarse en distintos lugares debido al objeto social de la empresa demandada.

C₁ Por lo tanto, el traslado fue visto como un ejercicio del ius variandi (facultad del empleador para modificar elementos no esenciales de la relación laboral) y no se concluyó que fuera una represalia

R₂ Se consideró irrazonable extender la protección del artículo 29 inciso c) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR hasta el término de los procesos judiciales debido a la duración de estos. Para que se configure el despido nulo, es necesario que el cese se realice dentro de un plazo razonable que permita establecer que el móvil es una represalia por el reclamo formulado

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

R₃ No se acreditó fehacientemente un nexo causal entre la interposición de la demanda (10 de noviembre de 2015) y el despido (10 de mayo de 2016), y esta conclusión no se puede obtener por presunción.

R₄ La empresa motivó el despido imputando la falta grave de abandono de trabajo por ausentarse sin justificación los días 25 al 30 de abril de 2016 y 1 y 2 de mayo de 2016.

R₅ La Sala señaló que el análisis de la causal de despido por falta grave es distinto al despido nulo invocado (literal c del artículo 29) y su debate en el proceso actual podría generar un desvío procesal

C₂ No se demostró que el motivo real del despido fuera la interposición de la demanda laboral, sino que podría tener otra justificación (la falta grave) que escapaba al análisis del proceso de nulidad de despido.

3.5. Del análisis de los fundamentos de la sentencia de vista, no se advierte una vulneración al debido proceso al no encontrarse deficiencias de motivación como es una motivación incongruente⁵ o una motivación aparente⁶, debido que este Supremo Tribunal, advierte que la Sala Superior, en el análisis del caso, abordó y desestimó expresamente cada uno de los agravios presentados por el demandante en su recurso de apelación, dando respuesta a cada agravio planteado por el demandante, como es: **(i)** sobre el traslado como represalia, al establecer que la reposición ordenada por medida cautelar no implicaba

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7: a) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos jurisdiccionales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas.

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, fundamento 7: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

exclusividad en la sede Cerro Corona, y que el traslado se dio como ejercicio del ius variandi; **(ii)** sobre el plazo prolongado de seis meses, al considerar irrazonable extender la protección hasta la culminación del proceso judicial y, en su lugar, aplicar el criterio del plazo razonable conforme a la jurisprudencia suprema; **(iii)** sobre la falta grave de abandono de trabajo, al precisar que el análisis de dicha causal (invocada por la empresa) escapa al debate de nulidad de despido por represalia (invocada por el actor), evitando un desvío procesal. Esto se advierte de las razones **R₁**, **R₂**, **R₃**, **R₄** y **R₅**.

3.6. En virtud de lo expuesto, la sentencia de vista no incurrió en motivación incongruente, al resolver el recurso de apelación dentro del marco de la controversia planteada por las partes y en función a los agravios expuestos por el recurrente.

3.7. Se observa que, la Sala no se limitó a frases sin sustento; por el contrario, la decisión de confirmar la sentencia de primera instancia se sustentó en premisas jurídicas y fácticas concretas, *determinando a su interpelación* que no se acreditó fehacientemente el nexo causal entre la interposición de la demanda laboral (10 de noviembre de 2015) y el despido (10 de mayo de 2016), siendo imposible llegar a dicha conclusión bajo un razonamiento presuntivo

3.8. En consecuencia, la sentencia de vista no incurrió en motivación aparente e incongruente, por lo que no se advierte la vulneración de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, deviniendo en infundada la causal denunciada.

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 LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUARTO. Como causal material declara procedente, la referida disposición legal, establece que:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 72 8.

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”.

A fin de dar contenido al referido dispositivo legal, es pertinente tener en cuenta los siguientes conceptos:

4.1. Sobre la tutela frente al despido. 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*”.

En términos del Tribunal Constitucional, nuestra Carta Magna proscribire 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 N.º 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir que, la adecuada protección frente al despido inconstitucional, supone la reposición en el empleo, salvo que el trabajador opte libremente por la tutela resarcitoria, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N.º 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”.*

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 (...)”.*

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.

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 LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Es decir que, el empleador solo 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.

4.2. Sobre la nulidad de despido. 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.

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 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento”.

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.º 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”.

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

QUINTO. Como normas interpretadas se tiene lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

N₁ El despido nulo se configura cuando el empleador basa la separación del trabajador en una causa ilícita o lesiona derechos fundamentales, como la libertad de accionar administrativamente o judicialmente.

N₂ Para que se configure el despido nulo por represalia, no basta con alegar que fue por presentar una queja o reclamo administrativo o judicial, sino que debe acreditarse el nexo causal. El despido debe estar precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

N₃ La protección contra el despido nulo se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador, siempre y cuando exista conexión con el reclamo de sus derechos de carácter laboral, descartándose la inclusión de cualquier comunicación interna o reclamación no laboral.

Solución del caso concreto

SEXTO. El presente caso se centra en determinar si el despido del trabajador, formalmente justificado por la falta grave de abandono de trabajo (**R₄**), constituyó en realidad un despido nulo por haberse configurado como un acto de represalia, establecido en el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esto es ante la interposición de una demanda laboral previa (**N₁** y **N₂**).

Este Supremo Tribunal advierte que para la solución al caso se articula en torno a la acreditación del nexo causal o móvil represivo que la norma exige para la nulidad (**N₂**). A pesar de la existencia de argumentos en contra (**R₂**, **R₃**, **R₅**) desarrollados por las instancias de mérito, el análisis de la secuencia fáctica y la conducta empresarial determina que la instancia de mérito infringió

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, la configuración de la represalia, bajo lo siguiente:

- a) Al momento del despido del demandante, esto es el once de mayo de dos mil dieciséis, el trabajador aún participaba en un proceso judicial en trámite (Exp. N.º 193-2015-LA) y gozaba de una medida cautelar de reposición, otorgada el seis de enero del dos mil dieciséis.

La protección contra el despido nulo se extiende a todo proceso judicial en materia laboral (**N₃**), y el riesgo de represalia persiste mientras el proceso esté en trámite.

- b) Si bien se considera irrazonable extender la protección hasta el fin del proceso (**R₂**), el despido ocurrió cinco meses después de la reposición cautelar y mientras el proceso seguía activo, incurriendo en error de interpretación la Sala Superior (**R₃**); pues el nexo causal se establece a través de la conducta empresarial inmediatamente posterior a la reposición cautelar del actor.

- c) De autos, se advierte que la empresa demandada comunicó el traslado del trabajador desde la sede ubicada en la ciudad de Cajamarca a Nazca (*Sede Shougang*) el dieciocho de abril del dos mil dieciséis, a solo tres meses de su reposición por medida cautelar. Este traslado, aunque la instancia superior lo haya considerado como un ejercicio del *ius variandi* (**R₁** y **C₁**), este Supremo Tribunal interpreta, en el contexto de un proceso en trámite y la inmediata reposición forzosa, como un acto de represalia encubierta. Debido que dicho traslado, al ser comunicado a un trabajador con *lumbalgia crónica reagudizada*⁷ y recién intervenido quirúrgicamente,

⁷ Véase Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo de fecha 05 de marzo de 2016.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

implicaba un cambio radical de ubicación geográfica, por lo que este constituye un indicio de la conducta del empleador que evidencia el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de su trabajador (**N₂**), lo cual refuerza el nexo causal y desvirtúa la buena fe en el ejercicio del ius variandi.

- d)** De lo anterior se concluye que, el despido formal por abandono de trabajo (**R₄**) se produjo porque el trabajador no se presentó en la nueva sede de Nazca, debido al traslado represivo y a su condición médica, y si bien la Sala argumentó que el análisis de la falta grave es distinto a la nulidad de despido (**R₅**) y que el motivo podría ser la falta grave (**C₂**), en este caso se acredita que la falta grave (abandono) es la consecuencia directa e inmediata del acto de represalia (el traslado). Al evidenciarse que la conducta patronal inicial fue impedir la prestación de servicios tras la medida cautelar, el motivo real del despido fue la represalia, y la falta grave solo fue el pretexto para consumar el cese.

SÉTIMO. Por tanto, evidenciándose con ello, el nexo de causalidad entre el acto de demanda laboral y el despido; así como, la existencia del despido nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003- 97-TR; en consecuencia, se concluye que la Sala Superior ha efectuado una incorrecta interpretación de la referida norma; razón por la que deviene en **fundada** la causal denunciada.

OCTAVO. Con relación a las pretensiones accesorias de pago de remuneraciones dejadas de percibir desde el despido hasta la efectiva reposición, las mismas que resultan ser amparables, conforme lo establece el

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24043-2023
CAJAMARCA
NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las que serán liquidadas en ejecución de sentencia.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Mario Alex Quispe Gonzales; CASARON** la sentencia de vista de fecha catorce de marzo de dos mil veintitrés; y, **actuando en sede de instancia, REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha dos de setiembre de dos mil veintidós, que declaró infundada la demanda; y, **reformándola** la declararon **fundada**, en consecuencia nulo el despido efectuado contra el demandante, **ordenaron** que la empresa demandada reponga al demandante en su puesto de trabajo u otro similar al que venía ocupando hasta antes de su ilegal despido; así mismo, cumpla con pagar las remuneraciones devengadas, la misma que será calculada en ejecución de sentencia, **ordenaron** al juez de primera instancia efectúa una nueva liquidación con los interés legales que correspondan, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Mario Alex Quispe Gonzales contra la Empresa San Martín Contratistas Generales Sociedad Anónima, sobre nulidad de despido; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA