



**EXPEDIENTE N°** : 00681-2019-0-1601-SP-LA-02  
**DEMANDANTE** : FELIX ALONZO VILLANUEVA  
**DEMANDADO** : VIRÚ S.A.  
**MATERIA** : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS.

**RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE. -**

Trujillo, once de setiembre de dos mil veinte. -

**VISTOS.** - En Audiencia Pública Virtual, la Segunda Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, más 01 un acompañado, expide la siguiente **Sentencia de Vista**:

**I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -**

La parte demandada apela la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 27 de febrero de 2019, de fojas 143-162, que resuelve ADMITIR como medio probatorio extemporáneo el acta de infracción número 144-2018 de folios 112-121; INFUNDADA la tacha deducida por la parte demandante contra el informe de folios 56-68; FUNDADA la demanda incoada por don FELIX ALONZO VILLANUEVA contra SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A., sobre nulidad de despido por las causales contempladas en los incisos a), b), c) y d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, ORDENO a la demandada cumpla con REPONER al demandante en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba hasta antes de su cese o en otro de similar categoría y nivel remunerativo; así como CUMPLA con PAGAR las remuneraciones dejadas de percibir conforme las considerativas expuestas en el décimo cuarto considerando, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputable a las partes; FIJANDO como honorarios profesionales el importe de S/ 5,000.00 soles, más un 5% de dicha suma (S/ 250.00) destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; CARECE DE OBJETO emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento, así como del pedido de indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante); HACER EFECTIVO el apercibimiento decretado a folios 142, en consecuencia, TENER POR NO FORMULADAS las apelaciones de la demandada contra las decisiones orales emitidas en audiencia de juzgamiento de fecha 12 de febrero de 2019, que declaró infundado el pedido de oficiar a SUNAFIL a fin de que remita el íntegro del expediente administrativo donde recayó el Acta de Infracción N° 144-2018; así como rechazó el pedido respecto a la suspensión de la audiencia para la revisión del informe pericial grafotécnico ofrecido por el actor a folios 126-140 y eventual ofrecimiento de “contrapericia”. **Fundamenta** su recurso de fojas 169-178, solicitando la revocatoria de la sentencia, fundamentando básicamente lo siguiente:

a) Que, sobre el vicio de nulidad, la juez no considera que para que un despido sea válido, no es necesario que todas las causales de despido concurren, es decir, que se pruebe en este caso, las cuatro causales de despido, sino que basta que una de las causales de despido se pruebe, como para acreditar la existencia de la falta grave y por ende la validez de la desvinculación. Si bien la juez se pronuncia que se han imputado cuatro causales de despido; sin embargo, en la parte resolutive de la sentencia no se advierte que la juez hubiera motivado las razones

por las cuales no considera que dichas causales de despido sean válidas, vulnerando su obligación de motivar adecuadamente y de forma completa las sentencias judiciales.

- b)** Que, se determina un despido nulo por la causal contemplada en el inciso c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral relativo a presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes sin que hayan cumplido los requisitos que la configuración de dicha causal requiere, pues en el punto relativo a la relación temporal entre la queja o proceso iniciado y el término del vínculo laboral, se tiene que no se ha cumplido en el caso de autos toda vez que de la revisión del expediente número 104-2016-0-1611-JM-LA-01, fue iniciado el 11 de julio de 2016 y fue notificada a la demandada el 07 de octubre de 2016; sin embargo, se tiene que el despido por falta grave del demandante se produjo en agosto de 2018, esto es, aproximadamente 02 años después.
- c)** Que, en cuanto al punto relacionado a que el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador, tampoco se ha configurado toda vez que el despido del demandante se produjo por falta grave, para lo cual se siguió el procedimiento de despido correspondiente de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, imputándose al actor las faltas graves previstas en los incisos a), b) y f) del artículo 25 de la misma norma; habiéndose establecido de forma clara los fundamentos que motivaban que la conducta desplegada por el trabajador sea tipificada en cada una de las faltas graves antes señaladas, así como se otorgó el plazo previsto legalmente para que el actor pueda realizar sus descargos, y finalmente se le curso la carta de despido al demandante conteniendo las razones por las que los descargos realizados por su persona no lograron desvirtuar las imputaciones realizadas.
- d)** Que, sobre el fundamento de la juez en relación a que la demandada no habría cumplido el mandato judicial de asignarle labor efectiva al demandante, se precisa que la demandada cumplió con levantar la suspensión de la relación laboral del demandante toda vez que si bien se le curso papeleta de descanso temporal al actor, esta fue con goce de haber, realizando así el pago de su remuneración por el tiempo que duró el descanso temporal, siendo que incluso en el acta de reposición provisional se dejó constancia que la empresa se encontraba en temporada de baja producción con un alto porcentaje de personal en descanso temporal.
- e)** Que, respecto a la determinación de la existencia de un despido nulo por las causales contempladas en los incisos a), b) y d) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral relativo al despido que lesiona derechos relativos a la libertad sindical y en razones discriminatorias, no se ha valorado los medios probatorios aportados, los hechos acaecidos y las actuaciones realizadas en el proceso, pues se menciona un antecedente de vulneración al derecho a la libertad sindical haciendo para ello referencia a lo resuelto en el expediente 104-2016, en el que la sentencia aún no ha adquirido la calidad de firme pues existe una apelación pendiente de resolver.
- f)** Que, en relación al principio de inmediatez, la juez no ha tenido en cuenta que el hecho de que el trabajador tenía una suspensión de labores y jurídicamente existía una suspensión de la relación laboral, sino que además posteriormente se realizó un procedimiento de despido respecto a los hechos que se refiere vulneró la inmediatez en el presente caso, en consecuencia, por dicha causal no correspondería la reposición sino solo una indemnización, puesto que incluso la

indemnización como razón de demanda no tiene relación con el despido, pues en el fondo responden a dos escenarios jurídicos completamente distintos.

- g) Que, la juez hace referencia a que el demandante habría venido siendo hostilizado por la demandada aludiendo a lo señalado en el expediente 104-2016, e indicando que del informe de ESSALUD se advierte que el demandante habría prestado labores efectivas sin interrupción para la demandada desde su ingreso hasta el mes en que se realiza la presunta asamblea del sindicato; sin embargo, se hace una valoración errónea de dicho informe, pues si bien se aprecia que no habría existido ceses y reingresos del demandante desde el año 2007 a la empresa, ello no quiere decir que hubiera laborado de forma ininterrumpida para la demandada pues existieron periodos en los que el demandante no prestó labor efectiva para la empresa demandada, ya que se advierte que en el mes de octubre de 2008 laboró solamente 16 días, 10 días en junio de 2009, 10 días en mayo de 2010 y 12 días en junio de 2015, apreciándose además que el actor laboró para la empresa Green Perú S.A.C.; lo que evidencia que en ningún momento existió represalia alguna en contra del demandante.
- h) Que, existe un punto medular en el caso de autos que no se ha tomado en cuenta por la juez, esto es, que se ha otorgado un supuesto despido nulo a un supuesto trabajador sindicalista que hoy en día ya no lo es, ya que aún se considere como cierta la calidad de sindicalista del actor, a la fecha de despido ya no tenía tal calidad por no tener vigencia el nombramiento.
- i) Que, es errado sostener que la actividad sindical no se relaciona con la vida laboral entre el trabajador y el empleador, pues la evidencia principal en este caso que la vida sindical tiene plena relación y vinculación con la vida laboral es precisamente que se ha entregado al empleador información falsa (no son sindicalistas en el fondo) y que dicha afectación no ha sido tomada en cuenta por la juez; es decir tanto importa las actuaciones sindicales que a pesar de su falsedad puede llevar a que un juez proteja erróneamente a personas que en el fondo no son sindicalista.
- j) Que, se incurre en error al apartarse la juez de lo estipulado en la norma sobre la imposibilidad de reposición en el régimen agrario como se ha señalado en la Casación número 816-2015-HUAURA.
- k) Que, los honorarios profesionales, deben ser reducidos.

## II. **CONSIDERANDOS.** -

1. Que, este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil –en adelante CPC- según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidas por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Colegiado, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema, siendo esto así este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones que han sido suficientemente fundamentadas en el recurso y que se han sintetizado *ut supra* en el acápite sobre pretensión impugnatoria.

2. Que, **previamente al pronunciamiento respecto a los fundamentos de la apelación que inciden en el fondo de la controversia, se emite pronunciamiento sobre los fundamentos vertidos por la apelante relativos a la nulidad de la sentencia**, toda vez que se está alegando (conforme se advierte de folios 169-170) que “La juzgadora olvida que para que un despido sea válido, no es necesario que todas las causales de despido concurren, es decir, que se pruebe en este caso, las cuatro (04) causales de despido, sino que basta que una de las causales de despido se pruebe, como para acreditar la existencia de la falta grave y por ende la validez de la desvinculación ... en la parte resolutive no se advierte que el juzgado hubiera motivado las razones por las cuales no considera que dichas causales de despido sean válidas, vulnerando su obligación de motivar adecuadamente y de forma completa las sentencias judiciales”; es decir, lo que en el fondo pretende la demandada es que se realice un análisis independiente e individualizado de cada una de las causales de despido imputadas, como si la pretensión incoada versara sobre indemnización por despido arbitrario, es por ello que invoca una falta de motivación en la sentencia; al respecto, se debe señalar que al haberse planteado una demanda de nulidad de despido denunciándose la configuración del despido antisindical y despido represalia por el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, además de un despido nulo, no es posible realizar un análisis independiente y descontextualizado de todos los hechos y circunstancias que originaron el despido; sino por el contrario, es necesario también realizar un análisis conjunto a fin de poder encontrar el correcto sentido de los hechos y circunstancias acontecidos, cuya explicación se puede encontrar concatenando o confrontándolos entre sí; es así pues que en la sentencia de primera instancia se realiza un análisis integral de los hechos, en el que se han compulsado las circunstancias dentro de las que se produjo el despido, no afectándose por tanto el derecho a la motivación de resoluciones judiciales. A ello debe sumarse el hecho de que ha sido la propia demandada quien desde la carta de imputación de cargos (obrante a folios 122-125), despido (obrante a folios 03-05) y en su contestación de demanda (obrante a folios 81-89) ha contextualizado el despido a los actos de actividad sindical realizados por el demandante, así como al ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva a través del proceso judicial de cese de actos de hostilidad, expediente 00104-2016-0-1611-JM-LA-01, tramitado ante el Juzgado de Trabajo Transitorio de Virú. Por lo que, no existe el vicio de motivación que la demandada denuncia en su recurso de apelación.
3. Que, **las pretensiones impugnatorias de fondo de la parte demandada se centran en lo siguiente: i)** No se ha configurado un despido nulo por queja contra el empleador ni por actividad sindical; **ii)** No corresponde la reposición en el régimen agrario; y, **iii)** Los honorarios profesionales deben ser reducidos.
4. Que, **este Colegiado decide CONFIRMAR la sentencia apelada que ampara la pretensión de despido nulo al haberse acreditado el nexos causal entre la decisión del despido y el ejercicio del derecho de acción del actor contra la demandada en proceso previo, así como con la actividad sindical del demandante en tanto se han verificado indicios suficientes y razonables, que generan la convicción de que la demandada asumió una conducta de represalia frente a la reclamación judicial del trabajador (reclamación judicial que versaba sobre cese de actos de hostilidad por discriminación sindical) y de una conducta antisindical como es el hecho de haberse acreditado la condición de dirigente sindical del actor, que ha venido participando de actividad sindical y que su despido se ha producido en circunstancias en que ejercía actividad sindical, y al verificarse que la demandada le ha imputado como falta grave**

para proceder a su despido, una conducta atribuida al trabajador producida en circunstancias que realizaba actividad sindical (participaba en los actos de elección de una nueva junta directiva del Sindicato y se verificó que estos actos determinaron un conflicto intrasindical), lo que implica que la demandada ha incumplido su deber de no injerencia en la constitución, funcionamiento o administración de una organización sindical al asumir una posición contraria al ejercicio de la libertad sindical del trabajador accionante y de atribuirse la calidad de afectado en relación a asuntos de orden sindical que afectaban propiamente a la organización sindical, mas no al empleador; asimismo, se ha establecido que se le atribuyó al actor faltas graves sobre hechos falsos, ya que ninguno de los hechos imputados guardan relación con su actividad laboral del trabajador sino con respecto a su actividad sindical, que determinan la falta de tipicidad de las faltas imputadas. Esta conclusión jurisdiccional se fundamenta a continuación.

5. Que, **sobre la naturaleza del vínculo laboral del actor**, en primer término, debe indicarse que, **el carácter ininterrumpido de la vinculación laboral del demandante con la empresa demandada** ha sido recogido en un pronunciamiento con calidad de cosa juzgada recaído en el expediente número 00104-2016-0-1611-JM-LA-01, cuya sentencia de primera instancia obra a folios 68-91 en el acompañado, y la sentencia de vista se ha visualizado mediante el Sistema Integrado Judicial ha sido expedida en el número de expediente 01025-2018-0-1601-SP-LA-02, advirtiéndose que precisamente en esta resolución se concluyó en que “...queda claro que el actor siempre estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada no sujeto a modalidad alguna y menos a discontinuidad...”; por lo tanto, constituye un hecho no necesitado de actuación probatoria de conformidad lo prescribe el artículo 46.1 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).
6. Que, sobre la determinación de la cosa juzgada en el caso de las decisiones de fondo expedidas en segunda instancia por las Salas Superiores laborales, en el caso de haberse interpuesto recurso de casación, que es el caso del expediente 01025-2018-0-1601-SP-LA-02, que conforme al registro de consulta en línea del Poder Judicial está actualmente en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, asumimos este criterio jurisdiccional –de atribuirle la calidad de cosa juzgada- en razón a lo siguiente:
  - 6.1. El artículo 139 de la Constitución Política del Perú en su inciso 6, establece como principio y derecho de la función jurisdiccional la pluralidad de instancias; así el Tribunal Constitucional ha señalado que “se trata de un derecho fundamental que “tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, que participen en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal”” (Caso Flores Paiva, Exp. 05410-2013-PHC/TC). Así en el proceso laboral en el caso de que el órgano de primera instancia sea un juzgado laboral, las salas superiores son competentes por la función para conocer en segunda instancia en apelación las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; es decir, la garantía de la instancia plural se cumple con la posibilidad de revisión de las salas laborales de lo resuelto por los juzgados laborales.
  - 6.2. El Tribunal Constitucional en el caso QUIJANDRÍA ELÍAS en la sentencia recaída en el Expediente número 00861-2013-PCHC/TC, hace una

observación importante sobre el derecho a la instancia plural al referirse al recurso de casación (en lo penal, pero de similares efectos en el proceso laboral), al señalar que *“...se podría argumentar que, en el proceso penal peruano, existe la posibilidad que el imputado pueda cuestionar la sentencia condenatoria de segunda instancia a través del recurso de casación penal. Sobre ello, este Tribunal considera que, si bien existe la posibilidad que se interponga este recurso, en la práctica sería inoficioso. Y ello es así no solo porque se trata de un recurso extraordinario -y que, por lo demás, solo es admisible en los supuestos que establece la normatividad procesal penal-, sino también porque no es mecanismo que permita un reexamen de los hechos o las pruebas que sustentaron la condena, aspecto que es crucial en la lógica del derecho a la instancia plural.”* Es decir, queda claro que la instancia se agota en las salas superiores, o lo que es lo mismo, la casación no constituye un recurso que apertura una tercera instancia.

- 6.3. Lo antes anotado, lo remarca el propio Tribunal Constitucional en la misma sentencia cuando expresa que *“...el derecho fundamental a un proceso con todas las garantías implica que, en caso exista una sentencia condenatoria respecto del imputado, este pueda contar con la posibilidad de que, al analizar su caso, el superior jerárquico pueda efectuar una nueva valoración de las mismas pruebas y los hechos ante su instancia...”* Así se aprecia, que muy al margen que se trate de una decisión que está referida a un caso penal, en el que las garantías para el procesado condenado se extreman por estar en juego el derecho fundamental a la libertad personal, lo cierto es que se delimita que la apertura de una instancia en revisión implica –obviamente según los alcances del recurso de apelación- que el superior pueda valorar las mismas pruebas y hechos que analizó el juez de primer grado, cosa que no ocurre propiamente en el recurso de casación. **Esto permite sostener desde la perspectiva constitucional que las sentencias de fondo emitidas por las salas superiores laborales en revisión (apelación), ponen fin a la instancia y por tanto deben asumirse que tienen efectos de cosa juzgada (sin perjuicio de la posibilidad de la casación).**
- 6.4. En el ámbito procesal civil, en lo que concierne al recurso de casación, debe tenerse en consideración que tiene como objeto el examen de cuestiones de puro derecho, tales como la interpretación errónea o indebida de una norma, conforme se desprende de los artículos 384 y 386 del CPC. Nelson Ramírez señala que *"De los fines establecidos fluye una realidad insoslayable. No se trata de una tercera instancia extraordinaria como las que hemos tenido, pues, la casación consiste, exclusiva y excluyentemente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada. Este es su aspecto fundamental. Quedan descartadas las cuestiones de hecho; es decir, los jueces supremos no tienen ya que merituar la prueba aportada por las partes ni las conclusiones a las que ha llegado el inferior al analizarlas (salvo los excepcionales casos basados en la teoría del absurdo y la arbitrariedad)."*<sup>1</sup>
- 6.5. Por su parte, Javier Arévalo al referirse al recurso de casación laboral manifiesta que *es un medio impugnatorio de carácter extraordinario y que sus fines son: la función nomofiláctica y la función uniformadora*, explicando respecto a la primera que *“está referida a la protección del ordenamiento*

---

<sup>1</sup> RAMÍREZ, Nelson, en "Casación o recurso de nulidad", Revista Ius et Veritas N° 7, Lima, 1993, Pág. 123,

*jurídico, ya que no puede aceptarse que cada juez interprete las normas jurídicas de manera tal, que para un mismo asunto la misma norma tenga diferentes sentidos.”* y respecto a la segunda que *“persigue que en las decisiones de los jueces exista unidad y coherencia, evitando la emisión de fallos contradictorios en causas similares”*<sup>2</sup> **Es decir, se trata de una posición que va en la línea de lo expresado por el Tribunal Constitucional sobre la casación, y es que es un recurso extraordinario y no constituye una instancia revisora de los hechos y de la prueba, sino que su finalidad es nomofiláctica y uniformadora.**

- 6.6. Ahora bien, sobre los efectos del recurso de casación laboral, debe tenerse en consideración que el artículo 38 de la NLPT, establece que **la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias**; al respecto, debe tenerse en consideración lo expresado por Arévalo Vela al señalar que *“la innovación introducida por la NLPT resulta acertada en la medida que si este recurso extraordinario no apertura una tercera instancia, circunscribiéndose únicamente a establecer la correcta aplicación del derecho y la uniformidad jurisprudencial, no resulta lógico que con la interposición del recurso se suspendan los efectos de la resolución impugnada; lo que favorecería solo la dilación del proceso, dificultando el acceso a una justicia rápida y oportuna; máxime si tenemos en cuenta el carácter preferente que reconoce nuestra legislación a los créditos laborales.”* Así se aprecia que se resaltan dos efectos relevantes, de una parte, un efecto que incide en la firmeza de la decisión de las salas superiores, como es que el recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia (se asume que una sentencia de vista es susceptible de ejecución inmediata en tanto la casación no apertura una tercera instancia); y de otra parte, un efecto práctico, sólo asumiendo la posibilidad de ejecución de una sentencia de vista se preserva el acceso a una justicia rápida y oportuna (se asume que no es correcto que a través de un recurso de casación se produzca la dilación del proceso).
- 6.7. Esta figura procesal (prevista en el artículo 38 de la NLPT) constituye una de las piezas fundamentales de la Reforma del Proceso Laboral introducida por la Ley número 29497 inspirada en el carácter social de los conflictos que se sustancian ante la Jurisdicción Laboral y ante la necesidad de configurar a la **casación** como un recurso impugnatorio extraordinario, cuya finalidad es el control jurídico de las resoluciones judiciales y la unificación de la doctrina jurisprudencial, finalidades que no deberían afectar ni interferir la correcta y oportuna ejecución de los pronunciamientos emitidos por las salas superiores, en cuyo propósito se encuentra comprometido de manera directa el valor del derecho fundamental a una Tutela Procesal Efectiva, parte de cuyo contenido esencial consiste en la garantía de eficacia o efectividad de los pronunciamientos jurisdiccionales que han adquirido la **calidad de cosa juzgada**, calidad que **técnicamente** tiene la sentencia de segunda instancia, en tanto **la Ley autoriza su inmediata ejecución, independientemente de la interposición del recurso de casación.**
- 6.8. Por lo tanto, atendiendo a que el numeral 1 del artículo 123 del CPC establece que una resolución adquiere la calidad de cosa juzgada cuando no proceden contra él otros medios impugnatorios; debe aplicarse e interpretarse en el proceso laboral en el sentido de que los medios impugnatorios a que se hace referencia son la apelación y la posibilidad de

---

<sup>2</sup> ARÉVALO VELA, Javier: **El recurso de casación en el proceso laboral peruano.** Actualidad Laboral. [www.revista-actualidadlaboral.com](http://www.revista-actualidadlaboral.com)

interponer recursos de aclaración, corrección o integración, o en todo caso, la queja por denegatoria de apelación; en el caso de la casación laboral, en virtud de lo establecido en forma precedente, quedaría excluido de ser considerado como un medio impugnatorio que incide directamente en la cosa juzgada de una sentencia expedida por las salas laborales, de una parte porque la casación no apertura una tercera instancia y de otra parte porque el recurso de casación laboral no suspende la ejecución de la sentencia de vista.

- 6.9. Sobre la cosa juzgada conviene tener en cuenta que está vinculada a la seguridad jurídica y que no hayan pronunciamientos contradictorios; esta idea jurídica se mantiene inclusive a los procesos en trámite, de allí que no sólo sea posible invocar la cosa juzgada sino la litispendencia; pero en el caso de la cosa juzgada existe también el elemento de la eficacia de la función jurisdiccional, que implica entre otros aspectos la coercibilidad o posibilidad de ejecución de una decisión judicial.
- 6.10. Jordi Nieva, en la línea de lo expresado en forma precedente incide en señalar sobre la cosa juzgada que debe entenderse que *“Cuando un juez ha fallado sobre un asunto concreto, nadie más debe fallar después, ni siquiera él mismo, en ninguna circunstancia, salvo que se produzcan las gravísimas circunstancias que las legislaciones suelen recoger como motivos de revisión de una sentencia, o de oposición de tercero.”*<sup>3</sup> Esta concepción nos permite sostener que si bien la cosa juzgada se puede identificar a partir de la imposibilidad de revisar una decisión judicial (que ya no existan medios impugnatorios que oponer a la misma), como lo hace nuestro ordenamiento procesal civil, lo cierto es que su noción va más allá de la simple imposibilidad de interponer medios impugnatorios, sino que **implica la preservación de la decisión, más aún cuando ya ha sido objeto de revisión por un órgano superior (instancia); y la posibilidad de quebrar la cosa juzgada sólo está referida a situaciones excepcionales, como es en el caso de la cosa juzgada formal (al interior del proceso) por el recurso de casación; y en el caso de la cosa juzgada material (en forma externa al proceso) por la nulidad de cosa juzgada fraudulenta o la acción de amparo (o el habeas corpus en el proceso penal).**
- 6.11. Por último, el mismo Jordi Nieva, desarrolla los alcances de la cosa juzgada en relación a los hechos cuando explica lo siguiente: *“...Determinado, pues, que cualquier resolución judicial puede alcanzar efectos de cosa juzgada, otro de los puntos que han provocado controversia ha sido el de qué partes de la resolución alcanza efectos de cosa juzgada. (...) la determinación de aquellos enjuiciamientos que requieran estabilidad para no desvirtuar la sentencia, será lo que nos dé la clave para determinar qué partes de la sentencia alcanzan efectos de cosa juzgada. Y simplemente se tratará de todas aquellas partes que precisen mantener su estabilidad para que la sentencia no quede carente de fundamento. De ese modo, una cita de jurisprudencia realizada a mayor abundamiento puede considerarse perfectamente prescindible. Pero sin embargo, la fijación de un hecho probado o la declaración de propiedad sobre un bien, por ejemplo, forman parte del conjunto inescindible de hecho y derecho que constituirá la base y sustento de una sentencia, por descontado, y por tanto debe acrecer la materia que deberá tener efectos de cosa juzgada...”* Es decir, **no sólo se**

---

<sup>3</sup> NIEVA FENOLL, Jordi: *La cosa juzgada: El fin de un mito*. Revista Peruana de Derecho Constitucional. Cosa juzgada Constitucional. Centro de Estudios Constitucionales. Tribunal Constitucional. Pp. 113-134 [www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/revista\\_peruana\\_der\\_consti\\_9-1.pdf](http://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/revista_peruana_der_consti_9-1.pdf)

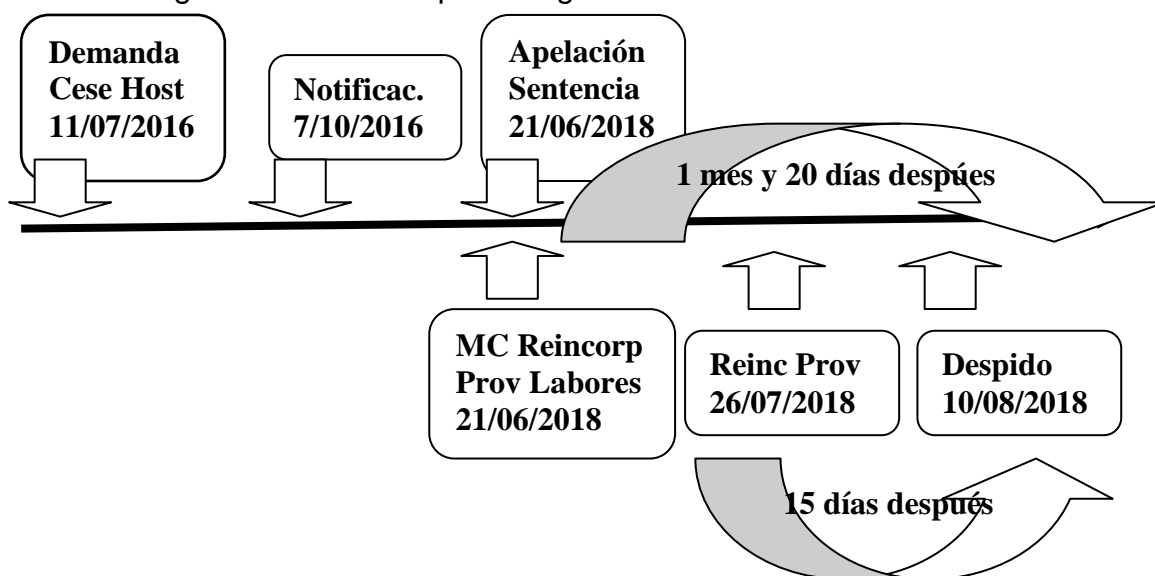


trata de los fallos de las sentencias sobre determinadas pretensiones los que tengan efectos de cosa juzgada, sino aquellos fundamentos de la sentencia que incidan en los hechos que sustenten la decisión, como bien lo contempla el artículo 46 inciso 1 de la NLPT.

- 6.12. En consecuencia, son las razones expuestas, las que conllevan a este órgano jurisdiccional a concluir que es un hecho firme –técnicamente con calidad de cosa juzgada- que el demandante se encuentra sometido a un contrato de trabajo de duración indeterminada no sujeto a discontinuidad, conforme a lo determinado en las sentencias de primera y segunda instancia del proceso anterior seguido entre las mismas partes.
7. Que, **en lo relativo a la causal de despido nulo por queja contra el empleador**, este Colegiado decide **confirmar** lo resuelto por la juez sobre la existencia de un despido a causa de la queja ante el empleador, que amerita se otorgue la tutela restitutoria, conforme se pasa a explicar:
- 7.1. Que, expresa la demandada en su recurso de apelación (obrante a folios 170-172) “(...) *el análisis realizado por el juzgado resulta sesgado, ello en razón a que pasa por alto la normativa que regula los requisitos para la configuración de la causal alegada por el demandante, así se tiene que no analiza ni se pronuncia respecto al artículo 47 del Decreto Supremo N 001-96-TR (...) entre la toma de conocimiento por parte de mi representada del inicio del proceso y el despido no ha existido un plazo tan cercano que pueda producir convicción al juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado, ello en razón como hemos señalado transcurrieron aproximadamente 02 años (...) el despido del demandante se produjo por falta grave, para lo cual mi representada siguió el procedimiento de despido correspondiente de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de la LPCL, imputándosele al demandante las faltas graves prevista en los incisos a), d) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N 003-97-TR, habiéndose establecido de manera clara los fundamentos que motivaban que la conducta desplegada por el trabajador sea tipificada en cada una de las faltas graves antes señaladas, así como se le otorgó al demandante el plazo previsto legalmente para que este pueda realizar sus descargos (...) En cuanto al fundamento esgrimido por el juzgado respecto a que mi representada no habría cumplido con el mandato judicial de asignarle labor efectiva al demandante, precisamos que mi representada cumplió con levantar la suspensión de la relación laboral del demandante, toda vez que si bien se le curso papeleta de descanso temporal al demandante, esta fue con goce de haber, es decir se realizó el pago de la remuneración correspondiente por el tiempo que duró el descanso temporal, siendo que incluso en el acta de reposición provisional se dejo constancia que la empresa se encontraba en temporada baja de producción con un alto porcentaje de personal en descanso temporal...*”.
- 7.2. Sobre estos aspectos, se debe tener en cuenta que conforme lo establece el artículo 29º inciso c) de la LPCL, “*Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes...*”, que es concordante con el artículo 47º del Decreto Supremo Número 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, en cuanto establece que “*Se configura la nulidad del despido, (...), 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. La*

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

- 7.3. En el caso de autos se establece con claridad la vinculación directa entre el hecho del despido del que fue objeto el trabajador con la reclamación iniciada en el Expediente número 104-2016, teniendo en cuenta que, si bien la demanda de cese de hostilidades, violación de la libertad sindical e indemnización por daños y perjuicios, tramitada en dicho proceso fue interpuesta el **11 de julio de 2016** (conforme se aprecia de folios 09 del expediente acompañado), y según señala la demandada se le notificó a la parte demandada en **07 octubre de 2016** (ver folios 171) y que el despido del demandante se ha producido mediante carta de fecha **10 de agosto de 2018** (obrante a folios 03-05); no debe perderse de vista que, la notificación de la sentencia que declaró fundada la demanda, se programó para ser notificada el 14 junio del 2018 –ver folios 92 del acompañado-, y fue apelada por la demandada el día **21 de junio del 2018** (conforme se aprecia de folios 93 del expediente acompañado), este mismo día **21 de junio del 2018** el demandante presentó una medida cautelar solicitando su reposición provisional (conforme se aprecia a folios 01 del acompañado) concedida por resolución número 02 de fecha 13 de julio de 2018 (a folios 101-104 del acompañado) y ejecutada mediante acta de reposición levantada el día **26 de julio de 2018** (conforme se aprecia de folios 108-109 del acompañado); lo que implica que temporalmente, el despido (en la fecha **10 de agosto de 2018**) se produjo luego de 15 días después de realizada la reposición provisional del demandante y 01 mes con 20 días luego de haber apelado la sentencia que declara fundada la demanda. Esto se ve graficado en el esquema siguiente:



- 7.4. Y es que, debe considerarse en **primer lugar**, la norma que se ha citado de forma precedente extiende la protección hasta tres meses de expedida la resolución –en este caso judicial- ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.
- 7.5. En **segundo lugar**, la demandada ha extinguido el vínculo laboral luego de haber tomado conocimiento que la sentencia de primera instancia declaraba fundada la demanda de cese de hostilidades, e inmediatamente después haberse producido la reposición provisional del actor por medida cautelar ocurrido el **26 de julio del 2018**, que precisamente resulta temporalmente

próximo a la fecha de la carta de despido del actor, esto es, el **10 de agosto de 2018**.

- 7.6. Es decir, la demandada no sólo había tomado conocimiento del proceso en su contra correspondiente al expediente número 0104-2016 en octubre de 2016, sino que también tomó conocimiento que este proceso le fue desfavorable por sentencia de primera instancia y se produjo la reincorporación provisional del actor a sus labores (advírtase de la sentencia de fojas 91 del acompañado, que se ordena el cese de hostilidades y la reincorporación del actor en sus funciones como obrero de campo), de tal forma que, se evidencia que la decisión de la demandada de despedir al actor mediante carta de despido de fecha 10 de agosto de 2018, constituye una decisión de despido del demandante que tiene una relación inmediata con su reincorporación provisional mediante la asignación de labores (véase también de la propia sentencia del acompañado a fojas 83 que el actor estaba sujeto a descansos temporales hasta dicha fecha de la sentencia); así se evidencia que la demandada habría decidido despedir al actor con motivo de la demanda interpuesta por el actor (específicamente porque se le había concedido una medida cautelar de reincorporación a sus labores).
- 7.7. Este comportamiento laboral de la demandada denota, justamente, una actitud que pretende impedir el reclamo del trabajador accionante de sus derechos laborales afectando su derecho constitucional al trabajo a través de la decisión de su despido al conocer que su reclamo laboral había sido amparada en primera instancia y que se le había concedido una medida cautelar de reincorporación a sus labores, bajo la excusa de imputación de la comisión de faltas graves (que –tal como se va a analizar en los siguientes considerandos– no tipifican como faltas atribuibles a la persona del demandante); advírtase que en este caso resulta de aplicación lo dispuesto por los artículos 23.3.b, 23.4.b y 23.5 de la NLPT, toda vez que el accionante cumplió con su carga probatoria de acreditar en forma indiciaria que su despido se debió al reclamo previo interpuesto contra su empleadora, sin que la demandada haya acreditado la existencia de una justificación objetiva y razonable (pues si bien en la carta de despido se ha imputado la comisión de faltas graves previstas en artículo 25 numerales a), d) y f) del Decreto Supremo N 003-97-TR, conforme se verá se trata de imputaciones fraudulentas), para prescindir de los servicios de accionante a pesar de que su contratación era realmente una de duración indeterminada y en circunstancias que el trabajador le había imputado judicialmente la comisión de actos de hostilidad y conducta antisindical; por consiguiente, debe **confirmarse** la sentencia venida en grado, **ordenándose la demandada cumpla con la reposición del actor así como pague las remuneraciones dejadas de percibir de acuerdo al artículo 40 de la LPCL, que se liquidarán en ejecución de sentencia.**
8. Que, **sobre la configuración de las causales de despido nulo antisindical**, en atención al escenario planteado en el presente proceso y en respuesta a la impugnación de la demandada, corresponde analizar la carta preaviso de despido (obrante a folios 122-124), en la que se observa que se imputa al demandante, haber “(...) *realizado y participado fraudulentamente la elección de una supuesta nueva junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Agrícola Virú (...) valiéndose para ello de actos con relevancia penal. En ese sentido se advierte que su persona ha incumplido con sus obligaciones laborales referentes a la veracidad en el actuar del personal en el desarrollo de las actividades relacionadas con la relación laboral y la empresa, ello en cuanto usted como “vocal*

*comité electoral” de un presunto comité electoral comunicó a la empresa de la elección de una nueva junta directiva del SITESAV, sin embargo el 07 de Junio del 2016 la junta directiva vigente del SITESAV nos comunicó que en ningún momento se había realizado asamblea general y mucho menos se había elegido una nueva junta directiva, tomando conocimiento posteriormente que incluso su actuar habría originado la interposición de una denuncia penal por parte del SITESAV, advirtiéndose irregularidades con los documentos presentados para la presunta nueva elección, siendo que incluso existen trabajadores, que presuntamente habrían suscrito el acta de la asamblea en la que se habría elegido al nueva junta directiva, quienes han cuestionado la suscripción del mencionado documento; siendo que incluso pese a tener la posibilidad para desvirtuar dichas alegaciones su persona no ha hecho el mínimo esfuerzo para colaborar con las autoridades, pues a la actualidad el original del mencionado documento no ha sido presentado a fin de corroborar su validez”; y, que en la carta de despido expresa que se ha quebrantado la buena fe laboral, que es conducirse con lealtad y honradez en los actos que realiza ante su empleador.*

9. Frente a ello, debemos señalar que los hechos por los que se imputa la comisión de falta grave al demandante, **están relacionados al interior de la organización sindical de la empresa, esto es, conflictos intra sindicales**, en los que la empleadora está impedida de tener alguna injerencia en virtud al principio de libertad sindical, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, que prescribe: *“(…) los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de (...) intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”*, por tanto, los conflictos que surjan al interior de las organizaciones sindicales no pueden ser invocados por los empleadores como causal de despido de los trabajadores, en tal sentido, sí se realizó o no la asamblea y si ello constituyen hechos de relevancia penal, no corresponde ser sancionado por el empleador, tan es así que del artículo 8 del Reglamento del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, se desprende que los conflictos intra sindicales sean resueltos por el Poder Judicial; en el mismo sentido, no corresponde al empleador sancionar la falta de colaboración con las autoridades en las investigaciones que efectúen.
10. Asimismo, es preciso tener presente que constituye una garantía que se deriva del principio de **tipicidad**, que se sancione a los trabajadores únicamente por hechos debidamente comprobados por el empleador dentro del procedimiento de despido; sin embargo, en el presente caso la imputación al demandante de haber comunicado a la empresa de la elección de una nueva junta directiva de la organización sindical, se trata de una imputación que se basa en una hipótesis de que la asamblea no habría ocurrido y que por tanto tampoco se habría producido la elección de una nueva junta directiva, basada a la vez únicamente en la comunicación de una presunta junta directiva con mandato vigente y una denuncia penal por parte del SITESAV (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Virú S.A.), que denota que, la empleadora se ha inclinado a favor de una de las partes en el conflicto intra sindical (conflicto que incide en determinar *cuál de las juntas directivas tiene mandato vigente*), cuando ello debe ser determinado por el Poder Judicial conforme se ha señalado; y no puede ser de otra forma, pues de lo contrario se dejaría a los empleadores la potestad de dirimir los conflictos intra o inter sindicales, lo cual desnaturalizaría la libertad sindical. Por tanto, las imputaciones efectuadas al

demandante adolecen de tipicidad, por haberse atribuido hechos que no configuran faltas frente al empleador, sino la existencia de un conflicto intra sindical que en todo caso debe ser dirimido por el Poder Judicial, y en autos no obra ninguna resolución judicial con calidad de cosa juzgada en el que se haya determinado la veracidad de los hechos imputados por la demandada.

11. Que, ahora bien en cuanto a la siguiente imputación efectuada al demandante que consistió en: *“Usted ha hecho uso de entrega de información falsa, pues se advierte que su persona ha brindado información falsa a la empresa, al irrogarse el cargo de vocal de comité electoral y comunicar la elección de una nueva junta directiva cuando la misma ha sido realizada de manera fraudulenta, toda vez que, como se ha señalado, el propio sindicato de trabajadores desconoce haber llevado a cabo una Asamblea General de Afiliados, ni mucho menos ha llevado a cabo la elección de la presunta nueva junta directiva, por lo que se advierte su actuar FALSO, fraudulento y malicioso”* (folios 123); nuevamente tenemos que, la única fuente de la empleadora para señalar que el demandante ha presentado información falsa al empleador, es la misma comunicación de la junta directiva del SITESAV vigente; y, teniendo en cuenta el contexto en el cual ha sido repuesto en sus labores el actor (demandada de cese de actos hostiles por actos de discriminación por razón de libertad sindical determinado en el expediente 104-2016) que precisamente ha detallado la juez de la causa en el undécimo y duodécimo considerando de la sentencia, al imputarse al demandante que ha presentado información falsa con el propósito de obtener la ventaja de irrogarse la condición de trabajador sindicalizado, la demandada afecta la libertad sindical al sancionar hechos ocurridos al interior del sindicato cuya tutela heterónoma ha sido reservada al Poder Judicial conforme se ha indicado.
12. Que, de otro lado, tenemos que respecta al quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa al empleador, la parte demandada en la audiencia de juzgamiento contenida en el CD-ROM adjunto al expediente, ante la consulta de la parte demandada (**hora 01:09:39**) de que *al demandante dentro de una de las causales que lo despiden su representada es el quebrantamiento de la buena fe laboral, ¿usted nos puede precisar dentro de las obligaciones que tenía el demandante en su representada, ha incumplido una de ellas para que se le pueda imputar esta falta? y si fuera así, ¿nos podría precisar cuál es esa falta?, **indica** que “en un principio básico de toda relación es actuar en todo lo que implica, actuar con lealtad y señalar al trabajador que ha sido como un sindicalista valiéndose de un acta que contiene firmas falsificadas, incluye a una relación de trabajo, porque el trabajador sostiene ser un sindicalista; entonces, ese hecho falso es un acto de quebrantamiento de la buena fe laboral [es decir, eso quisiera entenderlo, que usted me pueda aclarar, de que específicamente consideran ustedes ese quebrantamiento por su participación sindical más no por haber incumplido específicamente alguna obligación asignada por la empresa] la obligación del trabajador **es no mentir y en todo acto que se vincula el trabajador con el empleador decir la verdad y el acto de señalar e irrogarse la calidad de un sindicalista participando de una asamblea en la cual hay trabajadores que no participaron porque las firmas son falsas es un acto de mala fe, de mentir, sancionada por la empresa** [eso quiere decir que usted afirma que el demandante ha falsificado firmas] no entiendo la pregunta [usted estaba manifestando de que una de sus obligaciones es no mentir y hay firmas falsificadas, entonces le pregunto [eso afirmarí que mi patrocinado, el señor Alonzo, ha falsificado firmas?] **yo no puedo decir eso**, [¿no puede determinar en forma certera o fehaciente que el haya falsificado firmas?] **yo, en mis alegatos de apertura señale claramente que el***

**procedimiento de despido no se realiza porque exista una certeza de que el señor Felix Alonzo con su puño y letra haya falsificado firmas o que su firma se haya falsificado o que no haya estado en alguna reunión con otras personas; lo que sanciona, lo vuelvo a repetir es que el señor Felix Alonzo haya sostenido y actué considerando un acto en el que sus compañeros no participaron, si participaron y considerarlo como válido, ese es el acto sancionable** [cuando usted nos indica que haya sostenido, lo ha sostenido en un proceso o ante ustedes, como puede explicar eso?] si, el acto en el cual el señor se considera y sostiene que es un sindicalista ha surgido no solamente del proceso de autos sino del expediente 104 del año 2016 en el cual señala que ha sido válidamente como sindicalista, incluso señala su cargo, cuando el acto en el cual debió ser elegido mediante un cargo o como sindicalista no ha sido cierto porque las personas que debieron haberlo elegido no estuvieron presentes, algunas de las personas que debieron de elegirlo, no estuvieron presentes porque así se ha verificado al estar sus firmas falsificadas [cuando usted nos dice sus firmas estaban falsificadas, se refiere ¿a qué documento?] al documento que obra a folios 67, [¿el acta de asamblea?] no, el dictamen pericial [¿ese dictamen pericial corre en algún proceso?] en un proceso penal [¿ese proceso penal está concluido?] no entiendo la pregunta [usted me está diciendo que ese dictamen pericial obra en un proceso penal, ese proceso penal al que se refiere está concluido?] no, no lo sé [¿no lo sabe?] no, [lo acusan al demandante también de otorgar información falsa, esa información falsa a la que ustedes alegan les ha entregado el demandante de forma directa, a través del sindicato o bajo qué medio?] **se entregaron de dos maneras, número uno, la entrega de información fue cuando se presenta un documento al Ministerio de Trabajo señalando la existencia o concurrencia de un sindicato y que obviamente, ellos luego informan a la empresa la existencia o la concurrencia del sindicato, tanto más incluso cuando durante bastante tiempo solicitaron obtener o ser la persona jurídica depositaria de las cuotas sindicales; entonces, existió un primer momento en el cual ellos, el señor Félix Alonzo Villanueva participando junto con otras personas señaló que era un sindicalista; y, en segundo lugar, la información falsa, se presentan procesos judiciales y se señala que es un sindicalista elegido válidamente por algunas persona, cuando algunas de esas personas no lo eligieron porque esa firmas son falsas** [haber la pregunta estaba dirigida si el señor Félix Alonzo ¿le entregó en forma directa a la empresa esa información falsa o lo entregó la organización sindical?, ¿quién entregó esa información?] **el señor Félix Alonzo Villanueva a través de su organización sindical y posteriormente él personalmente a través de los procesos judiciales lo señaló.** [esa información falsa a la que ustedes alegan, ¿ha obtenido algún beneficio el señor Alonzo?] el señor Félix Alonzo Villanueva, en principio no entiendo la pregunta porque de acuerdo al tenor de la norma debe existir un perjuicio en contra del empleador y no del trabajador [¿ha obtenido alguna ventaja, le estaba preguntando?] sí, él se ha considerado un sindicalista y en función de eso sostiene ser asistido y reclama ser asistido de diversos derechos como sindicalista cuándo no participó o cuando el acto mediante el cual se le erige ser sindicalista es falso, es fraudulento, siendo que como el mismo lo ha señalado, ha obtenido sentencias a su favor, a pesar de que no tiene la calidad de cosa juzgada, [usted dice que el perjuicio sería al empleador, ¿cuál sería el perjuicio, o que tipo de perjuicio le ha originado según ustedes esa información falsa?] **de diversas manera, en principio se ha instado tanto procedimiento administrativos como judiciales valiéndose de información falsa; y, en segundo lugar, esto conectado con la tercera causal irrogada se ha denotado la existencia de una, se está viendo a VIRÚ como una empresa que vulnera los**

**derechos de los trabajadores**, impide el ejercicio del derecho sindical cuando en el fondo no ha sido así, cuando el señor Félix Alonzo Villanueva se considera un sindicalista participando un acto en el cual no ha sido elegido válidamente [¿el señor Félix Alonzo ha sido elegido directivo?] el señor Félix Alonzo tiene cargo de vocal ” (hora 01:10:12 a hora 01:19:08).

13. Es decir que, la demandada sanciona con despido al actor por entrega de información que califica como falsa (asamblea de elección de nueva junta directiva que no se habría producido por falsificación de firmas de algunos trabajadores) por parte de la organización sindical en procedimientos administrativos y ante el Ministerio de Trabajo, así como la información presentada por el demandante a un proceso judicial para sostener su condición de sindicalizado; a partir de lo cual, **es factible considerar o concluir que el empleador a través del procedimiento de despido del demandante ha materializado un acto de represalia al actor por su actividad sindical y ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional** (vinculado también a su actividad sindical, al haber pretendido el cese de actos de hostilidad basado en actos de discriminación por razón de libertad sindical), pues la imputación de falta grave se sustentaría en una entrega de información –que califica como falsa– no realizada por el actor de forma directa sino en el primer caso por una organización sindical que resulta ser un ente distinto a la persona del demandante y en el segundo caso por ser presentada por el actor ante un órgano jurisdiccional para obtener tutela de su derecho; vulnerándose así también el principio de **tipicidad** en la imputación de faltas con el único propósito de encubrir un despido antisindical y en represalia por su actividad sindical y el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, forzando la calificación como faltas graves de los hechos relacionados a la organización interna de un sindicato.
14. Que, finalmente, en cuanto la demandada señala en la carta de imputación de cargos (folios 124), que *“Se configura la injuria cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones que pongan en duda la honorabilidad de sus actos, tal es el caso que en el escrito de demanda presentado en expediente N 104-2016, seguido ante el Juzgado Transitorio de Virú, así como en las diligencias realizadas en el desarrollo del mismo, usted ha señalado que representantes de la empresa le habrían indicado a usted y a otros trabajadores que participaron de la presunta asamblea, que debían renunciar o desafiliarse del sindicato, y que específicamente se le manifestó que de no hacerlo no iba a laborar y que como usted se negó, se le dijo que se retire, lo cual resulta completamente falso, siendo una alegación que daña la honorabilidad de la empresa, toda vez que incluso en el marco de un proceso judicial dichas alegaciones no han sido acreditadas, en ese sentido se ha configurado la falta grave contenida en el artículo 25 inciso f) del D.S. 003-97-TR”*, conforme también se reitera en su esencia en la contestación de demanda (a folios 85-86); debe señalarse que, queda claro que la imputación efectuada al demandante, está relacionada con las expresiones vertidas en el proceso judicial de cese de hostilidades (expediente 104-2016, tramitando ante el Juzgado Transitorio de Virú); en tal sentido, el análisis de esta imputación necesariamente debe ser realizada de cara al ejercicio del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, sobre el que ha señalado el Tribunal Constitucional: *“(…) la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formuladas y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio”* (Expediente número 763-2005-PA/TC, fundamento 6), asimismo, no se puede perder

de vista que un proceso judicial es en esencia un procedimiento dialéctico, en el que existen partes antagónicas donde se debaten tesis y antítesis, en tal sentido, regularmente existen posiciones que no son amparadas por los órganos jurisdiccionales pero siempre en el marco del debate propio de los procesos judiciales, cuyos remedios también están previstas en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, las alegaciones expresadas en el proceso judicial no pueden servir a los empleadores a despedir a sus trabajadores por las expresiones vertidas en un proceso judicial, pues incluso en el caso de no ajustarse a la verdad los hechos invocados por las partes, son los órganos jurisdiccionales quienes son los encargados de realizar el control y decidir sobre ello conforme a sus atribuciones; tan es así que la tutela otorgada por el ordenamiento jurídico para los supuestos en que se considera un ejercicio irregular o arbitrario de la acción, es el proceso de indemnización por daños y perjuicios conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del CPC. Es así que de ninguna manera se puede dejar librado a los empleadores, sancionar a sus trabajadores por los hechos o expresiones vertidas en un proceso judicial seguido por el trabajador en su contra.

**15.** Que, de esta manera, **se considera correcta la decisión de la juez de primera instancia, de amparar la demanda de reposición por despido nulo** que ha planteado la parte actora; y es que, para resolver este tipo de casos, debe tenerse presente que:

**15.1.** El convenio **98 en la OIT**, Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, **reconoce una adecuada protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con su empleo**. Dicha protección, según el artículo 1 del convenio, deberá ejercerse especialmente, entre otros supuestos, cuando el acto tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su participación en actividades sindicales –derecho a libertad sindical individual-. Es más, el artículo 2 del citado convenio OIT, establece que la adecuada protección contra los actos de injerencia también alcanza a las organizaciones de trabajadores –derecho libertad sindical colectivo-.

**15.2.** De conformidad con el Artículo 29, literal a), del Decreto Supremo No. 003-97-TR – T.U.O. del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), es nulo el despido que tenga por motivo: *“La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”*; al efecto, lo que persigue este dispositivo legal es esencialmente la protección de la libertad sindical en el entendido que lo que se pretende es el ejercicio libre de la actividad sindical en sus diversos aspectos – individuales y colectivos, organizativos o de actividad -, y que dicha protección de la libertad sindical debería abarcar a toda clase de comportamientos antisindicales independientemente de su motivación, del momento en que se realice y del agente infractor; así pues, doctrinaria, jurisprudencias y legalmente nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado como sistema de protección el de fuero sindical, que puede entenderse como el conjunto de medidas de tutela del dirigente y militante sindicales, con la finalidad de ponerlos a cubierto de los perjuicios que pudieran sufrir como consecuencia de la militancia sindical, así como garantizar al normal y eficaz desarrollo de la actividad sindical misma.

**15.3.** Que, asimismo, debe considerarse que conforme lo señala Carlos Blancas *“...La protección a la libertad sindical del trabajador comprende, conforme al inciso a) del Art. 29º LPCL, el derecho de éste de “afiliarse” a un sindicato, así como al de participar en “actividades sindicales”. En cuanto al primero de*



éstos, entendemos que abarca el derecho a constituir organizaciones sindicales y no sólo el de afiliarse a las ya existentes (...) En lo que respecta al derecho a participar en las actividades sindicales ésta “hace reales los demás derechos, por cuanto de nada valdría su facultad de crear organizaciones y de afiliarse a ellas, si luego iba a ser marginado de las decisiones, elecciones y demás actos del sindicato”. La actividad sindical es el objeto de la libertad sindical y puede ser desarrollada por un solo trabajador e, inclusive, sin la existencia de un sindicato, como el caso de la actividad proselitista tendiente a constituir una organización...”<sup>4</sup>.

- 15.4. Si ello es así, el derecho fundamental de libertad sindical prohíbe todo acto que constituya represalias y discriminaciones en el empleo, **por causa de la afiliación sindical del trabajador o por la participación en actividades sindicales**. Y es que, el derecho a la libertad sindical implica protección frente a inconductas antisindicales, tales como los actos de injerencia o interferencia del empresario. Asimismo, el derecho a la libertad sindical asegura un espacio de libertad frente a intromisiones ilegítimas tanto de los poderes públicos como de terceros. Debe quedar claro, por tanto, que el derecho de libertad sindical garantiza a los sindicatos “un ámbito esencial de libertad” para organizarse a través de los instrumentos de actuación que consideren más adecuados y efectivos, y sin injerencia de terceros. Esto no significa que esa libertad quede exenta de control jurídico por el empleador o por terceros, sin embargo, lo relevante es establecer los términos en que ese fuero especial garantiza la acción concreta de los dirigentes sindicales en el cumplimiento de sus fines de representación y acción sindical, sin perjuicio de identificar sus límites y los espacios legítimos en los que el empleador está habilitado para reprimir aquellas conductas que por su contenido y naturaleza así lo ameriten.
- 15.5. Alonso Olea, sobre la incidencia del derecho a la libertad sindical en los poderes empresariales, señala: “El derecho de libertad sindical limita el poder de dirección del empresario, no solo en lo que se refiere al ejercicio de sus facultades disciplinarias, también en su faceta de desenvolvimiento de sus poderes organizativos, causales y discrecionales, prohibiendo menoscabos, perjuicios o consecuencias negativas y tratos discriminatorios por razón de la afiliación sindical de los trabajadores. Se trata, como viene diciendo el Tribunal Constitucional, de una “garantía de indemnidad”<sup>5</sup>. Es decir, **los poderes o facultades empresariales no pueden usarse como pretexto para quebrantar el ámbito de libertad protegido por el artículo 28 de la Constitución**. Y es que, como señala el citado autor, hay una primacía de los derechos fundamentales sobre la discrecionalidad empresarial.
- 15.6. Refuerza esta postura la Casación Laboral número 10003-2017-Loreto, que en su décimo primer considerando se expone “Respecto de la causal contenida en el literal a) del artículo 29º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR. **Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que dicho dispositivo prevé dos circunstancias: la primera de ellas referida a la afiliación a un sindicato que responde a la participación individual, mientras que la segunda, se encuentra referido a la participación en actividades sindicales**. Dicho de otro modo, la libertad sindical presente un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de

<sup>4</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos: *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Ara Editores. Lima 2002. pág. 294

<sup>5</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia. **DERECHO DEL TRABAJO**. Civitas Ediciones. Décimo novena edición. Madrid, 2001. Página 613.

*constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; **es decir, la protección por pertenecer, participar** o no de actividades sindicales. Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos”.*

- 15.7.** También debe considerarse que el Tribunal Constitucional ha evaluado en diversos procesos la importancia del derecho a la libertad sindical al establecer que “...el derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución, tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad, ya sea en el seno de la Administración Pública o de una empresa particular, en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores. Igualmente, este derecho tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados o el despido por motivos antisindicales.” (Sentencia EXP. N.º 04708-2011-PA/TC. Caso DIOMEDES EMERSON APONTE BRAVO); y ha incidido en lo concerniente a la carga de la prueba al señalar que “...cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.”
- 15.8.** Que, en relación a la carga probatoria, debe tenerse en consideración que el artículo 23.3 de la Ley Número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado...”; al respecto, si bien la carga de la prueba en un proceso sobre nulidad de despido recae sobre el trabajador por disposición de la ley, no menos cierto es que es conocida la extrema dificultad para probar un despido antisindical, porque suele ir revestido de un ropaje de licitud mediante la imputación de faltas graves tipificadas en la ley, con la intención oculta de mediatizar o impedir el ejercicio de la actividad sindical y procurarse que como mucho el despido del trabajador sea declarado arbitrario, pero no nulo; con lo

que al trabajador le corresponderá la indemnización señalada en la ley para esa clase de despido, pero no la reposición en su puesto de trabajo.

- 15.9.** Que, por consiguiente, el nexo causal del despido nulo con el motivo real que lo produce no debe estar referido necesariamente a prueba directa e indubitable sino que también admite la posibilidad de probanza mediante sucedáneos de los medios probatorios, que si bien no llevan a invertir la carga probatoria, plantean sí ciertas presunciones o auxilios que el juzgador podrá tomar en cuenta a fin de lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos; este es el sentido del artículo 23.5 de la NLPT al indicar que *“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*; por lo tanto, el primer punto para dilucidar la controversia y absolver el grado es determinar si está acreditado el motivo alegado o si existen indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, y sólo en este último caso, en tanto nos encontramos ante una presunción *iuris tantum* (que admite prueba en contrario), corresponde a la parte demandada demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad; esto sin perjuicio de tener en cuenta que es parte de la carga probatoria de la parte demandada en relación a la alegación de un hecho lesivo, conforme al artículo 23.4.b), *“La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”*.
- 16.** Que, corresponde **confirmar** la sentencia de primera instancia en cuanto ampara esta tutela restitutoria frente al despido del demandante, que se produjo de forma inválida por vulneración de la libertad sindical y al principio de tipicidad que materializa a la vez la vulneración de la primera, toda vez que se logra establecer un **nexo causal** entre la decisión del despido y la actividad sindical del demandante en tanto se han verificado indicios suficientes y razonables, como lo afirma la defensa del demandante en su actuación probatoria, que generan convicción en este Colegiado de la conducta antisindical de la demandada como motivación del despido del actor pues en el caso concreto se ha acreditado lo siguiente:
- 16.1.** La demandada imputó al actor faltas graves mediante carta de preaviso de despido con fecha 3 de agosto de 2018 (fojas 125), luego de haber transcurrido 8 días desde la reincorporación a sus funciones del actor en virtud de la medida cautelar provisional recaída en el Expediente 331-2018 seguido entre las mismas partes sobre cese de actos de hostilidad – Cuaderno Cautelar; y es que en el proceso principal correspondiente al Expediente 104-2016 seguido entre las mismas partes sobre cese de actos de hostilidad, había recaído sentencia de primera instancia que no sólo ordenaba el cese de actos de hostilidad y disponía la reincorporación del actor en sus funciones de obrero de campo, sino que en dicha resolución se estableció que la demandada “desde que tomó conocimiento de la elección de la nueva Junta Directiva, adoptó conductas que lesionan el derecho a la libertad sindical, entre ellos, la de disponer el otorgamiento de descansos temporales a los dirigentes electos, no renovar sus contratos y no pagar la cuota sindical a la Junta Directiva elegida.” (fojas 86 del acompañado). **Es decir, la imputación de faltas graves al actor se dio en una coyuntura en que el actor por mandato judicial había sido reincorporado a sus funciones**

**laborales y que jurisdiccionalmente se había establecido actos hostiles por discriminación sindical.**

- 16.2.** En la propia carta de preaviso de despido (fojas 122-124), la demandada identifica que el contexto de los hechos en virtud a los cuales se imputa faltas graves al actor, al margen de aludir a que serían fraudulentos, serían que el demandante *“ha realizado y participado (...) la elección de (...) nueva junta del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Agrícola Virú S.A. – SITESAV”*, que el demandante *“como “vocal comité electoral” de un (...) comité electoral comunicó a la empresa de la elección de una nueva junta directiva del SITESAV”*, que en relación a estos hechos *“...la junta directiva vigente del SITESAV nos comunicó que en ningún momento se había realizado asamblea general y mucho menos se había elegido una nueva junta directiva, (...) su actuar habría originado la interposición de una denuncia penal por parte del SITESAV, advirtiéndose irregularidades en los documentos presentados para la (...) nueva elección, siendo que incluso existen trabajadores, que (...) habrían suscrito el acta de la asamblea en la que se habría elegido la nueva junta directiva, quienes han cuestionado la suscripción del mencionado documento...”* **Es decir, queda claro que la demandada conocía que el actor no actuó en el ejercicio de sus funciones como trabajador sino en el ejercicio de su libertad sindical y como dirigente sindical, y que el cuestionamiento de su condición de tal (vocal del comité electoral) o de la elección de una nueva junta directiva por parte de la junta directiva vigente –según refiere la demandada- del SITESAV constituía un conflicto intrasindical cuya solución correspondería en último caso ser resuelta por el Poder Judicial, pero que no permite al empleador asumir una posición de parcialización con alguna de las partes de esa disputa.**
- 16.3.** Finalmente, se ha establecido que la demandada ha mostrado una conducta de discriminación sindical respecto al trabajador accionante y de falta de tipicidad en la imputación de las faltas al verificarse que sanciona con despido al actor por la entrega de información que califica como falsa por parte de la organización sindical en procedimientos administrativos y ante el Ministerio de Trabajo, así como la información presentada por el demandante a un proceso judicial para sostener su condición de sindicalizado; así la demandada a partir de asumir como cierta la postura de la denominada junta directiva vigente de la SITESAV de cuestionar a la nueva junta directa en cuya elección participó el actor como miembro del comité electoral y a partir de los actos de hostilidad por discriminación sindical alegados por el actor en el proceso de cese de hostilidades, decide despedir al actor en un concreto rechazo a su condición de dirigente sindical y de asumir una postura de acogimiento de la postura de la denominada junta directiva vigente y de atribuirse un perjuicio inexistente con motivo de un conflicto intrasindical. **Es decir se establece que la demandada despidió al actor debido a que venía ejerciendo actividad sindical y para este efecto le atribuyó faltas graves sobre hechos falsos, ya que ninguno de los hechos imputados guardan relación con su actividad laboral sino con respecto a su actividad sindical.**
- 17.** Que, en tal sentido, se **confirma** la decisión de primera instancia de **ordenar la reposición al demandante en su puesto de trabajo habitual, así como el pago de las remuneraciones devengadas de conformidad con lo establecido en el artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo 003-97-TR.**

18. Que, **sobre la reposición de trabajadores del régimen agrario**, debe señalarse el argumento de la demandada (según se aprecia de su recurso impugnatorio de folios 176-177) en alusión a la Casación 816-2015, señala que: “(...) *en el supuesto negado que el juzgado pretendiera negar la validez del cese por falta grave del demandante no puede pasar por alto que por la naturaleza de trabajador agrario del demandante, a este no le asiste el derecho a la reposición, sino únicamente a una indemnización por despido arbitrario (...)*”, no tiene sustento legal ni Constitucional, puesto que el inciso c) numeral 2 del artículo 7 de la Ley 27360, únicamente regula el supuesto del pago de la indemnización por **despido arbitrario**, más no regula los supuestos de despido nulo, fraudulento o incausado, por lo que para estos supuestos no regulados por el régimen especial, corresponde la aplicación del régimen laboral general; en tal sentido, no resulta admisible en un estado Constitucional y Democrático de Derecho, que mediante una interpretación extensiva de la tipología del **despido arbitrario** cuya tutela es resarcitoria, se pretenda aplicar a las otras formas de despido inconstitucional, que más bien tienen tutela restitutoria, esto por cuanto corresponde otorgar prevalencia al derecho fundamental al trabajo restringiendo la aplicación normativa de rango legal, a su texto literal (despido arbitrario) por resultar restrictivo del mencionado derecho fundamental, esto último, en aplicación del principio *pro homine* o *regla de la preferencia*, que impone a los Juzgadores, ante eventuales diversas interpretaciones de una disposición, escoger aquella que conlleve a una mejor y mayor protección de los derechos fundamentales, descartando aquellas que las limiten.
19. Que, **respecto a los honorarios profesionales**, debe tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 16 de la Ley Número 29497, “*El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.*”; en este sentido, la NLPT ha previsto que el actor incorpore expresamente como pretensión el pago de los honorarios cancelados o pactados cancelar con su Abogado, que no viene a ser otra cosa que la pretensión de pago de costos del proceso en función a los honorarios cancelados o pactados cancelar con el Abogado defensor del accionante; sin embargo, es necesario precisar que si bien se trata de dos figuras similares, se excluye una a la otra, en tanto no son idénticas por cuanto mientras los honorarios profesionales pretendidos expresamente en la demanda, constituyen una prestación, cuyo titular es el abogado patrocinante, en el caso de los costos el titular aún sigue siendo el demandante quien en su calidad los percibe como reembolso de los gastos que ha efectuado en defensa letrada, tal como prescribe el artículo 411 del Código Procesal Civil.
20. Que, ahora bien, en relación al caso de autos, evaluando los factores y parámetros legales y fácticos que con mayor incidencia en el marco del nuevo proceso laboral sitúan el *quatum* que debe ordenarse pagar en cada caso; respecto a la ***naturaleza y la complejidad del proceso en sí***, debe indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad según se verifica de la pretensión que ha merecido pronunciamiento jurisdiccional (reposición por despido nulo así como la indemnización por daños y perjuicios por actos de hostilidad). Por su parte, en cuanto al ***despliegue profesional del abogado de la parte demandante***, tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en

la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; verificándose de la revisión de autos, que la parte demandante fue asistida por su defensa letrada de manera continua, con un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso, destacándose la intervención de la defensa de la parte accionante en el interrogatorio a la contraparte sobre los hechos que basan la imputación de faltas graves, que justamente ha sido objeto de valoración en la presente resolución. Ahora bien, respecto a la **duración del proceso**, se advierte, que a la fecha ha transcurrido más de 01 año y 11 meses desde la interposición de la demanda (25 de setiembre de 2018, según constancia de recepción de folios 19); y que este proceso ha sido elevado a este Colegiado con motivo de la apelación de la parte demandada por la que se absuelve el grado. Por tanto, atendiendo a estos factores, considerando los estándares de razonabilidad y proporcionalidad a los que debe atender el Juzgador a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en que podría caer, este colegiado considera razonable los honorarios profesionales fijados en la recurrida en la suma de **S/ 5,000.00** confirmándose la sentencia en este extremo.

- 21. Notificación por casilla electrónica:** La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en atención a la actual coyuntura social de pandemia del covid-19, a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general y de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas-SINOE, y dado a que se trata de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT y de uso intensivo en el proceso laboral, que en las actuales circunstancias ofrece a los abogados y las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso; precisando que por Resolución Administrativa N° 000234-2020-CE-PJ se ha dispuesto la suspensión de plazos procesales y administrativos.

#### **POR ESTOS FUNDAMENTOS:**

**CONFIRMARON** la **SENTENCIA (Resolución número CINCO)**, de fecha 27 de febrero de 2019, **de fojas 143-162**, que resuelve **FUNDADA** la demanda interpuesta por **FELIX ALONZO VILLANUEVA** contra **SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A.**, sobre nulidad de despido.

**ORDENARON** a la demandada cumpla con **REPONER** al demandante en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba hasta antes de su cese o en otro de similar categoría y nivel remunerativo; así como cumpla con **PAGAR** las remuneraciones dejadas de percibir conforme a las precisiones efectuadas en la sentencia de primera instancia.

**CONFIRMARON** la sentencia en lo demás que contiene. **DISPUSIERON** la notificación de la presente resolución través de las casillas electrónicas de las partes; así como la devolución de los actuados al Juzgado de Origen. - **PONENTE: REYES GUERRA. -**

**S.S.**

**REYES GUERRA.**

**PERALES RODRÍGUEZ.**

**MIRANDA RIVERA.**