

**SEXTO.** La diferencia entre obreros y empleados en el régimen laboral privado no forma parte de los temas de debate moderno del derecho del trabajo porque ya fue superado a nivel doctrinario y jurisprudencial cuando se entendió que más allá de la naturaleza de la labor, el esquema de protección es el mismo. Así pues, los derechos de fuente legal no hacen distinción significativa entre obreros y empleados, en cuanto al contrato de trabajo y sus elementos constitutivos, dado que el régimen privado define estos aspectos de manera uniforme, independientemente de la clasificación del trabajador. De manera similar, las diversas vicisitudes del contrato, tales como el acceso al empleo, los actos hostiles, la estabilidad laboral de salida y la jornada de trabajo, entre otros, son reguladas sin diferenciación entre obreros y empleados en las disposiciones legales pertinentes. Las normas que regulan derechos subjetivos como son las vacaciones (Decreto Legislativo N° 713), compensación por tiempo de servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR), asignación familiar (Ley N° 25129), jornada de trabajo (Decreto Supremo N° 007-2002-TR), entre otros; no establecen diferencias entre obreros y empleados. Por tanto, no existe una necesidad sustancial en el sistema jurídico peruano de diferenciar entre estas categorías en el ámbito privado. Sin embargo, esta necesidad de diferenciación sí se manifiesta en las relaciones laborales del régimen laboral público donde aún existen normas que distinguen entre obreros y empleados, como las mencionadas ut supra, y en las que se introducen gradualmente regulaciones diferenciadas para los trabajadores del Estado basadas en su condición de obreros o empleados. Ahora bien, corresponde determinar si la condición del actor es la de un obrero o un empleado, de acuerdo al artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; a fin de determinar si corresponde la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios y la invalidez de sus contratos administrativos de servicios; y, en consecuencia, su inclusión en la planilla de obreros. **SEPTIMO.** Así tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, los jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, sobre el régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial". **OCTAVO.** Por otra parte, en la Corte Suprema en la casación laboral N° 7945-2014-Cusco del veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, respecto al régimen laboral que corresponde a los trabajadores obreros de las municipalidades, ha establecido el siguiente criterio: "Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser considerados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Razonamiento que constituye doctrina de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Análisis sobre el caso de autos **NOVENO.** Con relación a la denuncia de infracción del artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, como la recaída en la casación laboral N° 7945-2014-Cusco, que en el numeral 4 de su cuarto fundamento dejó establecido que los obreros municipales en ningún caso pueden ser contratados en el régimen especial de contratación administrativa de servicios, menos lo pueden ser a través de contratos de naturaleza civil, en razón a que las labores que realizan son principales, permanentes y continuas de las entidades ediles, finalmente el ingreso de dichos servidores no se sustentan en la meritocracia. Estando a lo expuesto, queda claro que los obreros municipales al servicio del Estado se encuentran sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad privada, perteneciendo al régimen privado en atención al artículo 37 de la Ley N° 27972. **DÉCIMO.** La Sala Superior sostiene una postura diferente a lo establecido en la doctrina jurisprudencial emitida por el Tribunal Constitucional y en Plenos Jurisprudenciales, considerando que, **el demandante se desempeñó como sereno a pie** desde el uno de enero de

dos mil diecinueve, y que no solo se le encarga patrullar por las calles o perímetros delineados por sus superiores, sino que se encuentra capacitado en aras de atender cualquier situación de peligro que perturbe la tranquilidad de los vecinos o hecho delictivo, lo cual considera no son labores necesariamente físicas, y que por ello no puede ser considerado como obrero. **DÉCIMO PRIMERO.** Al respecto, es preciso señalar que el personal de vigilancia de las entidades ediles, es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio y velar por el desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular. En este sentido, del contenido y la naturaleza de las labores a cargo del demandante como **sereno a pie**, podemos concluir que es un trabajo preponderadamente físico, encontrándose dentro de la categoría de obrero previsto en el artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo que ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos<sup>3</sup>. **DÉCIMO SEGUNDO.** En mérito a ello, este Tribunal comparte la decisión adoptada por la primera instancia, respecto a que los contratos de locación de servicios han sido desnaturalizados y por ende son inválidos los contratos administrativos de servicio suscritos por el accionante, debiéndose reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada desde el uno de enero de dos mil diecinueve. **Efectos de la sentencia casatoria DÉCIMO TERCERO.** Por los argumentos expuestos en esta Sala Suprema; se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en **infracción normativa del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades**; por lo que, la causal invocada deviene en **fundada**. V. DECISION Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación de fecha dos de setiembre de dos mil veintiuno, interpuesto por la parte demandante **Víctor Esteban Fernández Murillo**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha trece de agosto de dos mil veintiuno; y, **actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la sentencia apelada, que declaró **FUNDADA** la demanda, en consecuencia se reconoce al actor un contrato de trabajo de duración indeterminada del uno de enero de dos mil diecinueve en adelante, y ordena a la demandada cumpla con consignar en las planillas de pago al accionante como trabajador a plazo indeterminado del uno de enero de dos mil diecinueve en adelante, y se ordena el pago de costos del proceso; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", bajo responsabilidad; en los seguidos por Víctor Esteban Fernández Murillo contra la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, sobre incumplimiento de disposiciones laborales; y los devolvieron. **Ponente señor Jiménez La Rosa, Juez Supremo.** S.S. DE LA ROSA BEDRIÑANA, CASTILLO LEÓN, YALÁN LEAL, CARLOS CASAS, JIMÉNEZ LA ROSA.

<sup>1</sup> De Pina, Rafael. (1940). Principios de Derecho Procesal Civil. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.

<sup>2</sup> Escobar Fornos, Iván. (1990). Introducción al proceso. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.

<sup>3</sup> Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ, publicado en: www.servir.gob.pe. **C-2405048-19**

## CASACIÓN N° 27991-2022 AREQUIPA

**Materia: REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO**  
**PROCESO ABREVIADO – LEY N° 29497**

**Sumilla.** La libertad de expresión en las relaciones laborales no es ilimitada, ya que debe estar sujeta a ciertos límites, que garantizan su ejercicio dentro de los parámetros legales. En este sentido, se debe evaluar, entre otros factores, que lo manifestado no tenga el propósito de dañar la buena reputación del empleador.

Lima, doce de marzo de dos mil veinticinco

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA: I. VISTA:** La causa número veintisiete mil novecientos noventa y uno, guion dos mil veintidós, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **II. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN** Es de conocimiento de esta Sala Suprema, el recurso de casación de fecha tres de setiembre de dos mil veintiuno, interpuesto por la parte demandante **Lourdes Beatriz Ingunza Valencia**, contra la sentencia de vista de fecha

diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha once de mayo de dos mil veintiuno, que declaró **infundada** en todos sus extremos la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido sobre reposición por despido nulo y otros. **III. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN** Mediante resolución de fecha veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia excepcional del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: i) **Infracción normativa de los artículos 2.4, 22 y 23 de la Constitución Política del Perú.** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **IV. CONSIDERANDO** De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito PRIMERO. Del desarrollo del proceso a) **Demanda.** Conforme a la demanda, se solicita como única pretensión la reposición de la demandante en su puesto como operadora devanadora, alegando que se configuró un despido nulo conforme a lo establecido en el artículo 29°, inciso b) del Decreto Supremo N° 03-97-TR, por represalia debido a su actuación como representante de los trabajadores (secretaría de actas y archivo), con afectación a los derechos fundamentales a la libertad sindical, a la libertad de expresión y al contenido esencial del derecho al trabajo, con la finalidad que el juzgado declare inaplicable la carta de despido del veinte de julio de dos mil veinte. **b) Sentencia de primera instancia.** El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha once de mayo de dos mil veintiuno, declaró **infundada** la demanda. La jueza de primera instancia consideró que, a partir de las cartas de preaviso de despido, del despido mismo y de los descargos presentados por la demandante, se concluye que las faltas imputadas a la accionante están relacionadas con hechos ocurridos el veintitrés de junio de dos mil veinte. Estos hechos, previos al despido, fueron mencionados por la parte demandante en cartas presentadas por el sindicato a la empresa Michell y CIA Sociedad Anónima. Sin embargo, la demandante no participó en esos hechos como integrante del sindicato de trabajadores. En efecto, como se ha señalado, el mismo sindicato comunicó a los miembros de su junta directiva correspondiente al periodo comprendido entre el catorce de agosto de dos mil diecinueve y el catorce de agosto de dos mil veinte, y registró la inscripción en el Gobierno Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Dichos documentos, que obran en autos como pruebas extemporáneas, no incluyen a la demandante como miembro de la junta directiva del sindicato. **c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por sentencia de vista de fecha diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, **confirmó** la sentencia de primera instancia de fecha once de mayo de dos mil veintiuno, declaró **infundada** la demanda. La Sala Superior sostiene que la demandante afirma que fue despedida como represalia debido a su rol como secretaria de actas del sindicato, pero no se ha probado dicha afirmación. En su publicación en Facebook, realizada el veintitrés de junio de dos mil veinte, actuó en calidad de trabajadora y no como dirigente sindical. Además, se enteró de su inclusión en la directiva del SITROTEx el veinticinco de junio de dos mil veinte, fecha en que el sindicato comunicó a los miembros de su junta directiva, sin que la demandante figurara en dicho listado. Por lo tanto, no se demuestra que su despido haya sido una represalia sindical, y no se considera nulo. Asimismo, se consideró que, la demandante sostiene que fue elegida el veinte de junio de dos mil veinte en una asamblea, pero en el comunicado presentado a la empresa no se menciona esa fecha ni se adjunta el acta correspondiente. Además, la actora señala que la publicación del video la hizo como trabajadora, no como dirigente sindical, lo que implica que, en ese momento, no estaba protegida por el fuero sindical y, por lo tanto, no podía hacer reclamos sobre asuntos de la empresa a través de medios de comunicación. **Respecto al recurso de casación SEGUNDO.** El recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384° del Código Procesal Civil; de ahí que la función esencial de la Corte de Casación sea el control jurídico y no el reexamen de los hechos. Respecto a la causal de infracción normativa, según Rafael de Pina: “El recurso de casación ha de fundarse en motivos previamente señalados en la ley. Puede interponerse por infracción de ley o por quebrantamiento de forma. Los motivos de casación por infracción de ley se refieren a la violación en el fallo de leyes que debieran aplicarse al caso, a la falta de congruencia de la resolución judicial con las

pretensiones deducidas por las partes, a la falta de competencia etc.; los motivos de la casación por quebrantamiento de forma afectan (...) a infracciones en el procedimiento”<sup>1</sup>. En ese sentido, se entiende que la causal de infracción normativa supone una violación a la ley, la que puede presentarse en la forma o en el fondo<sup>2</sup>. Asimismo, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los ‘fines esenciales’ para los cuales ha sido previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como es señalado en el primer párrafo de la presente consideración; siendo así, sus decisiones en el sistema jurídico del país tienen efectos multiplicadores y, a su vez, permiten la estabilidad jurídica y el desarrollo de la nación, de allí la importancia de aquellas. Del mismo modo, corresponde mencionar de manera preliminar, que la función nomofiláctica del recurso de casación garantiza que los Tribunales Supremos sean los encargados de salvaguardar el respeto del órgano jurisdiccional al derecho objetivo, evitando así cualquier tipo de afectación a normas jurídicas materiales y procesales, y procurando, conforme se menciona en el anotado artículo 384° del Código Procesal Civil, su adecuada aplicación al caso concreto. **Delimitación del objeto de pronunciamiento TERCERO.** Conforme a la causal excepcional de infracción normativa declarada procedente, el tema en controversia está relacionada a determina si corresponde amparar la pretensión de reposición laboral de la demandante, por haberse afectado sus derechos constitucionales a la libertad de expresión, en la relación laboral con la empresa demandada, amparados en los artículos 2.4, 22° y 23° de la Constitución Política del Estado. **Respecto a la causal declarada procedente excepcionalmente CUARTO.** La causal declarada procedente está referida a la: **Infracción normativa de los artículos 2.4, 22 y 23 de la Constitución Política del Perú** (vigentes a la fecha del despido de la demandante); que prescriben: “**Artículo 2.-** Toda persona tiene derecho: (...) 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley. Los delitos cometidos por medio del libro, la prensa y demás medios de comunicación social se tipifican en el Código Penal y se juzgan en el fuero común”. “**Artículo 22.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.” “**Artículo 23.-** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. **La libertad de expresión en las relaciones laborales** El artículo 2° de la Constitución Política de nuestro país garantiza que toda persona tiene el derecho fundamental a las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento. Esto incluye la posibilidad de utilizar la palabra, tanto oral como escrita, así como la imagen, a través de cualquier medio de comunicación social. Este derecho se ejerce sin la necesidad de obtener una autorización previa, sin ser sometido a censura, ni a ningún tipo de impedimento, siempre que se respeten las responsabilidades que marca la ley. En este marco, se establece que cada individuo puede comunicar y recibir información de manera libre, sin interferencias externas, lo que se convierte en una pieza esencial de una sociedad democrática. En consecuencia, la libertad de expresión no solo abarca la esfera personal y social, sino que también tiene un impacto significativo en el ámbito laboral. Este derecho se extiende tanto en su dimensión individual como colectiva, permitiendo a los trabajadores expresar sus opiniones, pensamientos e ideas, ya sea de manera individual o en conjunto con sus compañeros. La libertad de expresión en el trabajo es un pilar que fortalece la comunicación y la participación dentro de las relaciones laborales, garantizando que los empleados puedan defender sus derechos, plantear sus inquietudes y contribuir a la mejora del entorno laboral sin temor a represalias o censura. En ese sentido; se reconoce a la libertad de expresión, como aquel derecho que tiene toda persona a expresar y transmitir sus ideas, pensamientos, opiniones, a través de los medios que considere conveniente y sin que exista injerencia de un tercero. Este derecho también se encuentra presente en las relaciones laborales en su aspecto individual y colectivo<sup>3</sup>. Existen límites externos, como elementos a ser tomados para la evaluación de una plena realización del derecho a la libertad de expresión. Tales como: i) la ausencia de un perjuicio hacia el empresario, entendida para Rojas Rivero<sup>4</sup>, como la realización de una

crítica a la empresa, sin alteración del orden y sin ofensas hacia las personas que dañen su honor; pudiendo adicionarse o no, un aspecto de defensa de unos intereses concretos y fin propios, que no coincidan con la otra parte, resultando un ejercicio de la libertad de expresión; ii) las circunstancias particulares del caso, relacionada con el análisis del contexto y los hechos en que las expresiones se dieron, ya que no es lo mismo una expresión en una situación de conflicto que, una en la que las partes se encuentren en buenos términos; iii) ánimo injuriante, entendida como la intención de causar perjuicio a la empresa o sus representantes, como podría ser, el querer dañar la buena reputación del empresario, criterio tomado en la Casación número 363-99-Lima.

**Consideraciones generales sobre el despido** El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"<sup>55</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"<sup>56</sup>. El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que, los caracteres que distinguen al despido son: a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato<sup>57</sup>. Ahora bien, para que el despido sea justificado, éste debe estar fundado en una causa justa; de esta forma se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador. Análisis del caso en concreto **QUINTO**. Cabe indicar que, en cuanto al despido nulo invocado por demandante Lourdes Beatriz Ingunza Valencia, su demanda se dirige principalmente a la causal establecida en el artículo 29° inciso b) del Decreto Supremo número 03-97-TR, por considerar que, se actuó en represalia por haber obrado como representante de los trabajadores, y que ello afecta sus derechos fundamentales a la libertad sindical, a la libertad de expresión y al contenido esencial del derecho al trabajo. No obstante, en relación con la libertad de expresión vinculada a su relación laboral y, por tanto, con implicancia en su derecho al trabajo, sus argumentos resultan ser genéricos, reiterando que la publicación que ocasionó su despido se realizó "en su condición y en ejercicio del cargo de secretaria de actas del sindicato". **SEXTO**. No obstante, con el fin de proporcionar una respuesta clara y fundamentada al cuestionamiento planteado respecto a la posible vulneración del derecho a la libertad de expresión y sus implicancias en el ámbito laboral, este Supremo Colegiado deberá realizar un análisis exhaustivo para determinar si el cese de la parte demandante es, en efecto, nulo debido a la transgresión de su derecho a la libertad de expresión en el contexto de la relación laboral. Este análisis debe considerar no solo la naturaleza de la medida adoptada por el empleador, sino también el impacto de la misma sobre los derechos fundamentales de la demandante, en particular, en lo que respecta a su libertad de expresión, un derecho esencial para la protección de la dignidad humana y la plena participación en el entorno laboral, para lo cual se considerará los hechos ya comprobados por las instancias judiciales. **SÉPTIMO**. En ese sentido, corresponde realizar un recuento de los hechos comprobados en el presente caso, y considerados por las instancias judiciales, y que no son materia de cuestionamiento, siendo los siguientes: **a)** Entre las partes procesales habría existido una relación laboral de duración indeterminada, no existiendo cuestionamiento por la parte demandada en dicho extremo. **b)** Con fecha veintitrés de junio de dos mil veinte, Lourdes Beatriz Ingunza Valencia, realizo la siguiente publicación en la red social denominada "Facebook": "Quiero dar a conocer a la población arequipeña sobre el trato que da la empresa MICHELL Y CIA S.A. a sus trabajadores afiliados al sindicato SITROTEX, de quien no se somete a los horarios de trabajo de 12 horas los dejan sin desayuno y les quitan la movilidad atentando así contra la vida y la salud". **c)** Asimismo, la citada publicación se realizó añadiendo un video grabado, en la cual, en donde otra trabajadora Jenny Cuno, señalaba lo siguiente: "No tenemos desayuno, nos han quitado el jugo", "nos han agarrado de sorpresa", "no hemos

traído ni almuerzo ni desayuno nada", "yo solo me he traído mi galleta, de sorpresa me agarraron", "acá las compañeras tampoco solo están comiendo su manzana", "solo estamos acá el grupo del sindicato, nos han discriminado bien feo, nos han sacado de la cola". **d)** La demandante en la audiencia única, al responder a las preguntas de a magistrada de primera instancia, manifestó que, la publicación realizada fue una decisión personal, por sus convicciones, lo cual se dejó constancia en el minuto 57:11 de la grabación de dicha audiencia. **e)** El día veinticinco de junio de dos mil veinte, la Secretaria General del Sindicato SITROTEX – MICHELL CIA Sociedad Anónima, remite un documento al jefe de Recursos Humanos de la demandada, informado que mediante asamblea del veinte de junio de dos mil veinte, se ha reestructurado algunos miembros de la Junta Directiva de dicho sindicato, consignándose el nombre de la accionante como secretaria de actas y archivos. No obstante, la Sala Superior precisa que, en el expediente no aparece documento alguno que acredite tal designación a partir del veinte de junio de dos mil veinte. **f)** Por Carta Notarial de fecha veintiséis de junio de dos mil veinte, la empresa demandada requirió a la parte demandante, Lourdes Beatriz Ingunza Valencia, que retirara la publicación realizada en el Facebook. **g)** El veintinueve de junio de dos mil veinte, la citada demandante responde a la empresa Michell y CIA Sociedad Anónima, en los cuales se aprecia defendía la publicación realizada, entre otros, señalando que la página de Facebook es un medio de intercambio de comunicación. **h)** En merito a los hechos antes descritos, se remitió la Carta de preaviso de despido, del nueve de julio de dos mil veinte, en la cual se le imputaba haber incurrido en las siguientes faltas graves: - Primer párrafo del literal a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR –Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Fomento del Empleo). Dicho inciso considera como falta del trabajador: a. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) y (...) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. f. Injuria en agravio del empleador, de sus representantes y del personal jerárquico. Asimismo, se citaron como normas de carácter interno de la relación laboral a las siguientes: **Reglamento Interno de Trabajo "Artículo 14"**. - Son obligaciones de los trabajadores de La Empresa las siguientes: 1) Respetar y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar La Empresa en el ejercicio de su facultad de dirección. 15) Tratar respetuosamente y con cortesía a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, por consiguiente, les está prohibido cualquier forma de trato que implique una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar que pueda perjudicar la buena imagen de La Empresa". Artículo 16°. - Queda expresamente prohibido a los trabajadores: "f) Hacer circular publicaciones que tiendan a interferir en la disciplina de personal o faltar el respeto a sus compañeros de trabajo o a sus superiores". i) En tal sentido, la demandante procedió a realizar su descargo por carta de fecha dieciséis de julio de dos mil veinte; el cual fue desestimado por Carta de Despido del veinte de julio de dos mil veinte. **j)** Finalmente, en relación con la acreditación de la parte demandante como integrante de la Junta Directiva del mencionado sindicato, la Sala Superior precisa que, a pesar de haberse admitido medios de prueba extemporáneos, consistentes en documentos enviados a la Gerencia Regional de Trabajo para la inscripción de la junta directiva correspondiente al período comprendido entre el catorce de agosto de dos mil diecinueve y el catorce de agosto de dos mil veinte, en dicho listado no figura el nombre de la accionante. **OCTAVO**. De acuerdo con lo expuesto en el considerando anterior, se observa que la demandante realizó, el día veintitrés de junio de dos mil veinte, una publicación a través de la red social "Facebook", en su calidad personal, lo cual fue reconocido expresamente por ella durante la audiencia de primera instancia. A pesar de que durante el proceso se alegó que la demandante había sido designada como secretaria de actas y archivo en el sindicato SITROTEX – MICHELL CIA Sociedad Anónima el día veinte de junio del mismo año, las instancias judiciales encargadas de valorar las pruebas determinaron que, en el expediente, no se encontraba ningún documento que respaldara dicha designación a partir de esa fecha. Es relevante señalar que, a pesar de los argumentos presentados por la demandante sobre su nombramiento en el sindicato, la falta de evidencia documental que acredite formalmente su designación impide que las instancias judiciales acepten dicha alegación. Este hecho resulta clave en la valoración de los hechos relacionados con la publicación realizada por la demandante

y su posible vinculación con el despido que se impugna en el presente proceso. **NOVENO.** Asimismo, resulta de suma importancia resaltar que la publicación realizada por la demandante contenía afirmaciones de gravedad en relación con la empresa Michell y CIA Sociedad Anónima. En dicha publicación, se indicó que la empresa sometía a los trabajadores afiliados al sindicato a horarios laborales de doce horas diarias, sin proporcionarles el desayuno ni la movilidad correspondiente. La demandante, además, mencionó que, como consecuencia de estas prácticas, se estaría "atentando contra la vida y la salud" de los empleados, lo que, de acuerdo con su percepción, reflejaba una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. **DÉCIMO.** Cabe señalar que dicha publicación fue acompañada de un video, el cual, según se desprende del proceso, no fue realizado por la propia demandante, sino por otra trabajadora de nombre Jenny Cuno. En este video, la trabajadora Cuno afirmaba que la empresa le había retirado su derecho al alimento, situación que contribuyó a la difusión de una imagen negativa de la empresa demandada. A juicio de este Colegiado Supremo, tales declaraciones y contenidos visuales tienen el potencial de dañar de manera significativa la reputación y la imagen pública de la citada empresa, afectando gravemente la relación de confianza que debe prevalecer entre el empleador y los empleados. **DÉCIMO PRIMERO.** Sobre lo indicado, es necesario establecer que el despido de la demandante está debidamente acreditado, específicamente por las frases injuriantes realizadas a título personal, las cuales han lesionado la buena imagen de la empresa Michell y CIA Sociedad Anónima. Este hecho, además, no resulta ser contrario al derecho constitucional a la libertad de expresión, toda vez que dicho derecho no es absoluto, ni ilimitado, sino que debe ejercerse con respeto hacia los demás, considerando sus límites conforme a lo expuesto en el cuarto considerando de la presente sentencia casatoria. En este contexto, se establece una relación con el citado artículo 15° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual regula el comportamiento de los empleados dentro de la empresa. **DÉCIMO SEGUNDO.** En ese sentido, la extinción de la relación laboral de la demandante se ha fundamentado en las causales de falta grave establecidas en los literales a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo esta medida válida y conforme a lo resuelto por las instancias judiciales. El despido se ajusta a la normativa vigente, teniendo en cuenta que el comportamiento de la demandante contravino las disposiciones establecidas en el reglamento interno y afectó la reputación de la empresa de manera significativa, lo que justifica la decisión adoptada por el empleador. Por los argumentos expuestos en esta Sala Suprema; se concluye que el Colegiado Superior **no ha incurrido en infracción normativa de los artículos 2.4, 22 y 23 de la Constitución Política del Perú;** por lo que, la causal denunciada deviene en **infundada.** Por estas consideraciones, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República: **V. DECISIÓN** Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación de fecha tres de septiembre de dos mil veintiuno, interpuesto por la parte demandante **Lourdes Beatriz Ingunza Valencia**, contra la sentencia de vista de fecha diecinueve de agosto de dos mil veintiuno; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", bajo responsabilidad; en los seguidos por Lourdes Beatriz Ingunza Valencia contra empresa Michell y CIA Sociedad Anónima, sobre nulidad de despido; y los devolvieron. **Ponente señor Jiménez La Rosa, Juez Supremo. S.S. DE LA ROSA BEDRIÑANA, CASTILLO LEÓN, YALÁN LEAL, CARLOS CASAS, JIMÉNEZ LA ROSA.**

<sup>1</sup> De Pina, Rafael. (1940). Principios de Derecho Procesal Civil. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.

<sup>2</sup> Escobar Fornos, Iván. (1990). Introducción al proceso. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.

<sup>3</sup> CASTRO POSADA Eric. "La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías". Derecho & Sociedades 34. pág. 277

<sup>4</sup> ROJAS RIVERO, Gloria. "La Libertad de Expresión del Trabajador". Editorial Trotta. Madrid, 1991. p. 58

<sup>5</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66

<sup>6</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66

<sup>7</sup> Vid. MONTAÑA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3° edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66

## CASACIÓN N° 32197-2022 LIMA

**Materia: REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y OTROS PROCESO ORDINARIO – LEY N° 29497**

**Sumilla:** De acuerdo con el artículo 61 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el caso de los contratos de suplencia, existe un titular de la plaza, lo que implica que la duración de dicha suplencia depende directamente de la reincorporación del titular. Este factor otorga una naturaleza transitoria al vínculo laboral, ya que la relación de trabajo en este contexto está subordinada a la ausencia temporal del titular de la plaza y a su eventual reincorporación.

Lima, doce de marzo 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 treinta y dos mil ciento noventa y siete, guion dos mil veintidós, en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; luego de verificar la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN** Es de conocimiento de esta Sala Suprema, el recurso de casación de fecha veinte de enero de dos mil veintidós, interpuesto por la parte demandada, **Defensoría del Pueblo**<sup>1</sup>, contra la sentencia de vista de fecha veinte de diciembre de dos mil veintiuno, que resuelve **revocar** la sentencia apelada contenida en la resolución del nueve de julio del dos mil veintiuno, que declara fundada la demanda, en el extremo que ampara la pretensión referida al reconocimiento del carácter remunerativo de los conceptos de racionamiento y movilidad y su incidencia en los beneficios sociales; y, reformándola lo declararon **infundado**; y, **confirmó** el extremo que declara fundada en parte la demanda de desnaturalización de contrato de trabajo sujetos a la modalidad de suplencia, modificando el monto ordenado a pagar. **II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN** Mediante resolución de fecha veintiuno de mayo de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: 1) Infracción normativa de los artículos 9 y 61 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **III. CONSIDERANDO De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito PRIMERO. Del desarrollo del proceso a) Demanda.** Conforme a la demanda, se solicita como pretensiones: i) se declare la desnaturalización de sus contratos modales de suplencia y se reconozca su relación laboral como indeterminada; ii) el pago del reintegro de su compensación por tiempo de servicios desde agosto de dos mil cinco hasta noviembre de dos mil doce; iii) el pago del reintegro de su remuneración vacacional de agosto de dos mil cinco hasta noviembre de dos mil doce; iv) el pago de reintegro de gratificaciones de julio y diciembre de los años dos mil cinco hasta el dos mil doce, además de la bonificación extraordinaria del 9%; v) el pago de reintegro de las remuneración vacacional e indemnización por el no goce físico del periodo 1998-1999 al 2018-2019; vi) el pago del reintegro de sus remuneraciones por las encargarías asumidas durante los años mil novecientos noventa y ocho al dos mil tres y de septiembre de dos mil ocho; vii) el pago de los intereses financieros de su compensación por tiempo de servicios del periodo marzo de mil novecientos noventa y ocho a abril de dos mil catorce. **b) Sentencia de primera instancia.** El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de julio de dos mil veintiuno, declaró **fundada** la demanda; en consecuencia, desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a la modalidad de suplencia suscrito entre las partes desde el diecisiete de enero de dos mil diecisiete al treinta y uno de agosto de dos mil dieciocho; se ordena que, la demandada reconozca el récord laboral de la demandante desde el nueve de marzo de mil novecientos noventa y ocho hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve, como un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728; asimismo, se ordena que la demandada pague a favor del demandante la suma de cuatrocientos treinta y tres mil ciento ochenta y tres y 79/100 soles (S/ 433,183.79) por los conceptos de reintegro de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones) por