



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 18073-2013**

**PRESENTADO POR
JACKELINE TEREZA CUAREZ CHAVEZ**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2022**

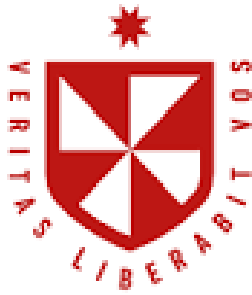


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 18073-2013

Materia : DESPIDO NULO Y OTROS

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : CUAREZ CHAVEZ JACKELINE TEREZA

Código : 2013113757

LIMA – PERÚ

2022

En el presente informe jurídico se analiza un expediente laboral que se desarrolla dentro de un proceso ordinario, cuya demanda fue interpuesta por M.A.P. contra Maple Gas Corporation del Peru S.R.L., el cual el demandante solicita como pretensión principal que se declare su despido como Nulo y como pretensiones subordinadas solicita que su cese sea calificado como despido fraudulento o Arbitrario, dicha demanda fue admitida por el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima quien en primera instancia resolvió declarar FUNDADA la demanda respecto a la segunda pretensión subordinada que califica el despido como arbitrario, ordenando el pago de la indemnización por despido arbitrario. No conforme con lo resultado la parte demandada interponer recurso de apelación. El cual fue resuelto por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima que resolvió REVOCAR la resolución de primera instancia y reformándola declaró INFUNDADA la demanda sobre la indemnización del despido arbitrario. El demandante al encontrarse en desacuerdo con lo resuelto interponer un recurso extraordinario de casación siendo admitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República quien finalmente resolvió declarar INFUNDADO el Recurso de Casación interpuesto por el demandante, en consecuencia NO CASARON la Sentencia de Vista, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada la demanda sobre despido arbitrario, y CONFIRMARON la sentencia emitida en la segunda instancia que declaró infundada la demanda

NOMBRE DEL TRABAJO

CUAREZ CHAVEZ.docx

RECUENTO DE PALABRAS

13278 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

33 Pages

FECHA DE ENTREGA

Dec 1, 2022 9:17 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

68740 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

76.3KB

FECHA DEL INFORME

Dec 1, 2022 9:18 PM GMT-5**● 25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Índice

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	3
I.1. Demanda	3
I.2. Admisión.....	6
I.3. Contestación.....	6
I.3.1. Excepción de caducidad.....	6
I.3.2. Fundamentos respecto a la contestación.....	6
I.4. Audiencia de Conciliación	12
I.5. Audiencia de Juzgamiento.....	13
I.6. Sentencia del Juzgado Laboral	13
I.7. Recurso de apelación	15
I.8. Sentencia de la Sala Laboral.....	16
I.9. Recurso de casación	17
I.10. Resolución de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema	17
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	18
II.1. ¿Se configuró un despido nulo por la participación en las actividades sindicales?	18
II.2. ¿Se configuró un despido fraudulento?.....	19
II.3. ¿Se configuró un despido arbitrario?.....	19
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS....	19
III.1. Respecto de los problemas jurídicos del expediente	19
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS	27
Respecto a las resoluciones emitidas.....	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	31
VII. ANEXOS	32
VII.1. Resolución de la Corte Suprema	
VII.2. Resolución que declara consentida la sentencia de vista	

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

I.1. Demanda

Mediante escrito de fecha 22 de julio del 2013, subsanado posteriormente mediante escrito de fecha 20 de agosto del 2013, M.A.P. interpuso una demanda contra la empresa Maple Gas Corporation del Peru SRL solicitando en calidad de:

- Pretensión principal: Se califique su despido de nulo, al amparo de lo previsto en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR: Participar en actividades sindicales y como consecuencia de ello se le reponga en su puesto de trabajo. Asimismo, en calidad de pretensión accesorias solicita el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta la fecha en que se efectivice su reposición.
- Pretensión subordinada: En el supuesto negado que su pedido de calificación de despido como nulo sea desestimado, solicita en forma subordinada que su despido sea calificado como fraudulento, y como consecuencia de ello se le reponga en su trabajo. Y en forma accesorias solicita el pago de las remuneraciones devengadas.
- Pretensión subordinada: En el caso de que la pretensión anterior sea desestimada solicita que su despido sea calificado de arbitrario; en consecuencia, se le pague como indemnización la suma ascendente a S/68,001.72 soles
- Pretensiones accesorias:
 - o El pago de los honorarios del abogado.
 - o El pago de los intereses legales que serán ejecutados en sentencia.
 - o Costas procesales.

Fundamentos respecto al despido nulo

- Ingresó a laborar el 22 de abril de 1994, y el último cargo que ejerció fue el de Sobrestante de refinería; además, se afilió al sindicato de trabajadores y participaba en las actividades sindicales.
- Su jefe inmediato al que reportaba sus obligaciones no estaba de acuerdo con la actividad sindical, así como la empresa tampoco se encontraba de acuerdo con la existencia ni actividad sindical.
- La empresa lo despidió por ser miembro del sindicato de trabajadores en el afán de despedir al secretario general.
- Con fecha 08 de mayo de 2013, se produjo un derrame del TQ 12, como consecuencia de una orden impartida por el Gerente de Operaciones Raúl Solano, quien ordenó que llenaran el tanque, inobservando reglas y procedimientos de la empresa, así como reglas y procedimiento del Ministerio de Energía y Minas y del Ministerio de Ambiente.
- El 07 de junio de 2013, la demandada le envió la carta mediante la cual se le imputan faltas graves ocurridas presuntamente el 08 de mayo de 2013, tales como:

- Inobservancia del reglamento interno de trabajo al haber incumplido el procedimiento de Transferencia de Productos Certificados de Refinería a la planta de despacho.
- Incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral al no haber realizado la verificación del cumplimiento del procedimiento.
- Con fecha 13 de junio del 2013, frente a las imputaciones realizadas cumplió con presentar los descargos correspondientes, frente a lo cual se le requirió presente copia de todos los medios probatorios ofrecidos en sus descargos.
- El 18 de junio de 2013 acudió a la empresa y se le permitió el ingreso de manera normal y cuando procedía a retirarse de su centro de labores a las 00:00 horas del 19 de junio, el señor Michael Ramírez Torres le indicó que estaba despedido pretendiendo entregarle un documento que no aceptó por no ser el momento ni lugar. Posteriormente el 19 de junio 2013, el documento fue remitido vía notarial a su domicilio cuando el despido arbitrario ya se había producido.
- Afirma que la demandada lo cesó en el empleo por ser miembro del Sindicato de Trabajadores invocando como causal de su cese la presunta falta grave laboral contemplada en el inciso a) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.
- Respecto a la falta grave relacionada a la inobservancia del reglamento interno que se le imputa precisa:
 - El 08 de mayo de 2013 a las 17.55 se reunió con el Gerente de Refinería Ing. R. S. en su oficina, en la cual se programó las actividades a desarrollarse durante la guardia y le preciso que transfiera 400 bls. de Diésel B5.
 - A las 22:10 el señor H. D. lo llamo por celular y le solicita que informe al Ing. R. S. de un derrame en el TQ12, lo cual cumple y éste le ordena que no haga nada al respecto.
 - A las 23:00 horas el señor H. D. lo llama nuevamente preguntándole si había informado del derrame, ante lo cual y pese a tener la orden de no hacer nada le dijo que activara el plan de contingencia por la radio.
 - Las actividades que realizan dentro de la empresa son varias y cada una tiene sus propias prioridades y urgencias y los trabajadores deben cumplir con realizarlas.
 - Según los procedimientos establecidos por su empleador las transferencias son de 500 a 600 barriles, no de 400 barriles conforme se puede tomar conocimiento de la información que obra en poder de la empresa, motivo por el cual al advertir por información de Harley Díaz que el TQ 12 tenía un nivel alto al Ing. R. S. , el cual no ordenó la transferencia de 400 bls. sino el llenado del tanque.
 - Las comunicaciones sobre los volúmenes de transferencia entre el Ing. R. S. y el demandante en su calidad de Sobrestante son por correo electrónico a fin de que quede un documento de respaldo de la orden de transferencia impartida, nunca se dan órdenes de volumen en las oficinas de los operadores ni por radio.

- Asimismo, la política del señor R. S. es que los tanques se llenen al tope y el día de los hechos no se le indicó volumen ni transferencia.
- La demandada por intermedio del Ing. R. S. inobservó los procedimientos al momento de emitir las órdenes y en su calidad de trabajador debe cumplir las órdenes emitidas por la Gerencia; por lo que no se le puede imputar negligencia.
- Respecto a las obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral al no realizar la verificación del cumplimiento del procedimiento, señala que sí cumplió con dicho procedimiento es por ello que llamó al Sr. Harley Diaz para que confirmara a qué hora terminaba la transferencia.

Fundamentos respecto al despido fraudulento

- Se afilió al sindicato de trabajadores siendo el último secretario general del sindicato el señor H. D. a quien la empresa quería despedir.
- Nuevamente precisa que el 08 de mayo de 2013 se produjo un derrame del TQ12 como consecuencia de una orden impartida por el Gerente de Operaciones Ing. R. S., quien ordenó que llenaran el tanque, inobservando reglas y procedimientos de la empresa, reglas y procedimiento del Ministerio de Energía y Minas, así como del Ministerio de Ambiente.
- El 16 de mayo de 2013 fue citado para rendir su manifestación sobre los hechos ocurridos ante el comité de disciplina.
- El 07 de junio de 2013 la demandada le envió una carta mediante la cual se le imputan faltas graves presuntamente ocurridas el 08 de mayo.
- El 13 de junio de 2013 dentro del plazo concedido por la demandada realizó sus descargos, ese mismo día se le requirió presente copia de los medios probatorios ofrecidos en la carta de descargos.
- El 18 de junio de 2013 acudió a la empresa y se le permitió el ingreso de manera normal; sin embargo, en el momento de retirarse a las 00:00 horas del 19 de junio, se le informó que estaba despedido. Y posteriormente el mismo día le remitieron el documento notarialmente cuando el despido arbitrario se produjo en su contra.
- La demandada lo cesó en su empleo por ser miembro del Sindicato de Trabajadores, invocando como causal de su cese, la presunta comisión de falta grave laboral consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo.

Fundamentos respecto al despido arbitrario

- Asimismo, solicita que en caso se desestime su pretensión principal se determine su despido como arbitrario sustentando los mismos hechos expuestos anteriormente, reafirmando haber realizado el procedimiento establecido por ley.

Fundamento jurídico

- ✓ Constitución Política: Artículo 26° y 27°.
- ✓ Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral.
- ✓ TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Artículos 29°, 34°, 46° y 47°.

I.2. Admisión

Ante lo expuesto y una vez subsanada las omisiones advertidas, el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima resolvió admitir a trámite la demanda; en consecuencia, corre traslado de la misma a la otra parte por el plazo legal establecido, además de citar a las partes a la Audiencia de Conciliación respectiva.

I.3. Contestación

Mediante escrito de fecha 15 de enero de 2014, la empresa Maple Gas Corporation del Perú SRL se apersona al proceso y a través de su representante procede a contestar la demanda, sustentando lo siguiente:

I.3.1. Excepción de caducidad

Deducen la excepción de caducidad sustentada en lo siguiente:

- Mediante carta notarial recibida el 19 de junio de 2013 se puso término a la relación laboral por haber cometido falta grave laboral.
- La demanda fue presentada el 22 de julio de 2013 y el plazo para accionar judicialmente en los casos de despido arbitrario caduca a los 30 días naturales de producido el cese, por lo que el plazo para el reclamo venció el 18 de julio de 2013.
- Asimismo, el T.U.O claramente ha precisado que el plazo para interponer la demanda es de 30 días naturales, por lo cual cualquier interpretación en el sentido que el plazo es de 30 días hábiles, resulta indebida por ser ilegal e inconstitucional por lo que la interpretación del Pleno Jurisdiccional Laboral en el que se precisa que el plazo para interponer la demanda por indemnización es de 30 días hábiles no tiene sustento por ser ilegal e inconstitucional.

I.3.2. Fundamentos respecto a la contestación

Sin perjuicio de la excepción de caducidad deducida anteriormente solicitan se declare infundada la pretensión principal de reposición por despido nulo, la pretensión subordinada por despido fraudulento, la pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario y la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas, pago de honorarios y el pago de intereses legales.

Respecto al despido nulo

- En este caso no se ha planteado ni acreditado que tuvieran un móvil que no era precisamente el haber cometido falta grave laboral. El despido nulo lesiona derechos fundamentales pues muchas veces se tratan de represalias por el ejercicio del trabajador de determinados derechos. En este caso se puede verificar que no hay actividad o acciones ejercidas por el demandante que pudieran haber motivado una represalia.
- La posición del demandante es incoherente pues lo que debió hacer en vez de centrarse en señalar hechos ligados con una supuesta inexistencia de causa legal para el despido, fue exponer los hechos que acreditaría que el despido tuvo como motivo el desarrollo de actividades sindicales.

- El demandante no precisó cuáles fueron las actividades realizadas que motivaron el despido; es decir, no existe claridad respecto al motivo ni existe fundamentación jurídica del petitorio; y, por tanto, debió declararse inadmisibles por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 424° del Código Procesal Civil.
- En ese sentido precisan que los hechos y fundamentos que sustentaron la terminación de la relación laboral por comisión de falta grave consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo que trajo como consecuencia el derrame de Diesel B5 del Tanque TQ 12, y la pérdida del mismo debido a ciertas maniobras del operador de recepción para ocultar la magnitud de los hechos, tal como no activar el plan de contingencia inmediatamente, pues lo hizo 50 minutos después de producido el derrame, sin que el demandante haya adoptado la decisión de activar dicho plan, ante la omisión grave del operador y pese que el demandante le había ordenado que lo hiciera hasta en 03 oportunidades.
- Respecto a los hechos involucrados con el derrame precisan que el día 08 de mayo de 2013, el demandante en su condición de sobrestante de Refinería, y el Gerente de la Refinería sostuvieron una reunión en la Oficina de Gerencia donde se programan las actividades a desarrollarse durante la guardia, dentro de las cuales se le dio la indicación de medir los tanques de la Planta de Abastecimiento para coordinar la transferencia de productos certificados.

Es así que, de los informes, como de las declaraciones de los implicados en los hechos ocurridos se concluye:

- Se produjo el derrame de Diesel B5 en el TQ-12 por una total falta de control de los operadores encargados quienes independientemente tenían el control de la transferencia y la recepción del producto.
- Incumplimiento de la función principal de los Operadores de Movimiento de Producto y de los procedimientos que regulan sus funciones. El Sr. Harley Díaz y Frist Perea incumplimiento con el procedimiento de "Transferencia de Productos Certificados de Refinería a la Planta de Abastecimiento". En este caso el Frist Perea no efectuó la conciliación horaria entre el volumen transferido del TQ 154 y el volumen recibido en el TQ12, situación que generó el derrame del Diesel B5, más aun teniendo el señor Frist P. pleno conocimiento que en la primera hora ya se había transferido 298.6 barriles es decir muy próximo al volumen que había comentado con el señor Harley antes del inicio de la transferencia del Diesel B5 que era de 300 a 350 barriles.
- Se pudo generar un potencial riesgo de impacto ambiental en una zona sumamente sensible por la cercanía del río Ucayali y la existencia de viviendas en el entorno del área industrial.
- Existió negligencia falta de criterio técnico y dominio del puesto de los operadores, al decidir, de mutuo acuerdo, la transferencia de un volumen menor con dos bombas de transferencia y no comunicar esta decisión al demandante, supervisor inmediato de los operadores.

- El Sr. Frist Perea negligentemente no paralizó la transferencia de Diesel B5 hacia el TQ12 luego de haber transferido los 400 barriles que le ordenó su supervisor inmediato, por lo que sabía exactamente que volumen se había transferido en la primera hora; sin embargo, no le informó al demandante ni al operador Sr. Harley D. , propiciando con su falta de comunicación que se genere la contingencia.
- Pese a las advertencias efectuadas por el demandante y por Frist P. de verificar la transferencia el Sr. Harley D. a las 22:00 horas decidió efectuar la medición de los TQ-3 y 4, y desatendió nuevamente la transferencia al TQ-12. Esta medición se produjo pese a que solo faltaban 10 minutos para acabar la transferencia sabiendo además que esta área de medir los tanques 3 y 4 le tomaría más o menos 15 minutos, es decir 5 minutos más de lo que faltaba para culminar la transferencia, y aun así, se fue a medir otros tanques. En vista de esta falta de control, a las 22:10 se dio cuenta que en el TQ12 se estaba produciendo el reboce del Diesel B5.
- El demandante le reiteró hasta en tres oportunidades a través de la radio para que active el plan de contingencia, efectuándose finalmente a las 23:00 horas. Esta demora pudo ocasionar impacto ambiental grave y revela la intención de esconder la magnitud del derrame. Esta intención se acredita con tres hechos: comunicar al demandante el derrame por teléfono celular y no por radio; no activar el plan de contingencia ni siquiera luego de que el Supervisor le ordenó que lo hiciera y finalmente activaría luego de 50 minutos de haberse producido el derrame.
- Todos estos hechos demostraron que tanto Harley D., Frist P. y el demandante carecían de compromiso con la empresa al no cumplir de manera sumamente negligente los procedimientos básicos que controlan cada una de las funciones que realizan día a día los operadores de movimiento de producto.

El demandante cometió las siguientes faltas graves laborales:

- Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo
El demandante no cumplió con el procedimiento N° 007-11 de “Transferencia de Productos Certificados de Refinería a la Planta de Abastecimiento”, puesto que el demandante no efectuó la verificación del cumplimiento de este procedimiento durante la transferencia de Diesel B5 del TQ-154 al TQ-12 al no haber solicitado al Sr. Harley D. la medición horaria del TQ-12 y no haber exigido que los operadores efectúen la conciliación horaria de la transferencia; tampoco el demandante solicitó el volumen transferido en la primera hora al Sr. Frist P., Operador de Movimiento de Producto, información relevante que hubiese permitido evitar el derrame del Diesel B5 en el TQ-12, al contar oportunamente con la información más aun cuando el demandante tenía pleno conocimiento que solo debería transferirse 400 barriles de Diesel B5. Si el demandante hubiese supervisado debidamente la operación de transferencia se habría percatado que en la primera hora ya se había transferido 298.6 barriles, volumen muy próximo a los 400 barriles que el demandante había ordenado transferir.

El demandante no cumplió el Reglamento Interno de Trabajo que establece la obligación de observar los procedimientos técnicos, operativos y de cualquier naturaleza establecidos para el desarrollo de actividades de Maple Gas Corporation del Peru SRL. Pese a tener conocimiento de los mismos, el Sr. Harley D. y Frist P. de manera negligente y sin importarle las consecuencias no observaron el Procedimiento de Transferencia y el demandante, como jefe inmediato de los operadores, no se preocupó en que ellos cumplieran con este procedimiento.

Así de las investigaciones realizadas se puede concluir que hubo una absoluta falta de control al no medir ni reportar la medición de los tanques entre los operadores. Este descontrol se debió a que no cumplieron con el procedimiento de transferencia. Y el demandante como supervisor directo de estos operadores no cumplió con verificar el cumplimiento estricto de este procedimiento y solo se limitó a solicitarle en una sola oportunidad al Sr. Harley D. que confirme la hora de finalización de la transferencia del Diesel B5, advertencia realizada a las 21:15 horas el volumen.

Existió negligencia, falta de criterio técnico y dominio del puesto de su parte, al no ordenar la paralización de la transferencia luego del segundo seguimiento efectuado por el Sr. Frist P. al Sr. Harley D. a las 21:30 hrs. cuando el Sr. Harley Díaz le contestó que la transferencia finalizaría en 10 minutos, es decir a las 21:40 horas. El demandante dejó que la transferencia continuara pese a que tenía pleno conocimiento que solo se debería transferir 400 barriles por un tiempo estimado de 1:30 horas.

o Incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

De acuerdo con las investigaciones y a las manifestaciones de los trabajadores involucrados, el Sr. Harley D. no efectuó la medición del TQ12 a las 21:15 horas, una hora después de iniciada la transferencia, tal como indica el procedimiento, lo cual provocó el descontrol de la transferencia de Diesel B5, originando que el TQ-12 se sobrellenara y se derramara.

El demandante no realizó la verificación del cumplimiento del procedimiento por lo que no se enteró que el Sr. Harley Díaz no había efectuado la medición del TQ-12 a las 21:15 horas, tal como se establece en el procedimiento de transferencia, situación que no le permitió al demandante corregir y obligar al Sr. Harley Díaz a medir el TQ-12, tampoco se preocupó por el uso de dos bombas de transferencias y cuestionar esta decisión y permitió con esta omisión suya se adoptaran medidas no técnicas que al final generaron el derrame de Diesel B5 del TQ-12.

Luego de producido el derrame, el Sr. Harley D. no cumplió con el procedimiento de activación del plan de contingencia al no comunicar de manera inmediata y oportuna a Centro de Control el derrame del Diesel B5 en el TQ-12, por el contrario, a las 22:10 horas llamó al demandante por teléfono celular para reportar el derrame, el demandante le ordenó activar el plan de contingencia al cual hizo caso omiso. Como es evidente no adoptar medidas inmediatas y adecuadas ante el desacato de sus órdenes y ante la omisión reiterada del Sr. Harley D. de activar el plan de contingencia, revela el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Este comportamiento revela una falta de lealtad hacia la empresa pues estas actitudes vulneran las bases principales de la relación laboral que suponen la prestación de los servicios dentro del marco de lealtad y fidelidad al empleador. Su comportamiento revela que ha actuado sin importarle las consecuencias que podrían recaer sobre la empresa pues, pese a que sabe que las entidades fiscalizadoras sancionan con multas por el derrame de hidrocarburos o productos derivados de los hidrocarburos y por contaminación ambiental, el demandante no exigió, insistió y finalmente, no ordenó la paralización de la transferencia después del último seguimiento efectuado a las 21:30 horas teniendo pleno conocimiento que solo se transferiría 400 barriles y que el tiempo máximo estimado para esta transferencia era de 1 hora y media.

La pasividad del demandante frente al comportamiento del Sr. Harley D. de no observar los procedimientos de transferencia justamente aprobados para evitar los derrames y la contaminación ambiental y su inexplicable pasividad y falta de criterios para exigir el cumplimiento de los procedimientos o para el demandante mismo adopte la decisión de finalizar la transferencia o activar el plan de contingencia al Centro de Control, revelan una falta de criterio técnico y dominio del puesto de su parte, el cual trajo además la posibilidad de que se contamine gravemente el medio ambiente.

Los descargos del demandante no desvirtuaron la existencia de causa justificada para el despido

En la carta de despido se hizo un análisis sobre los puntos considerados en la carta de descargo del demandante, la cual no generó convicción de que el demandante no había cometido falta grave laboral.

En la carta dejaron constancia sobre los descargos lo siguiente:

- Eran reiterativos e impertinentes pues se centraban en resaltar situaciones o hechos accesorios.
- No estaban sustentados pues no se ofreció algún medio de prueba que acredite sus afirmaciones.
- No tenían relación directa con el derrame y con su omisión de activar el plan de contingencia que motivaron la decisión de imputarle falta grave laboral.

En el análisis de los descargos se dejó evidencia de que los descargos no aportaron ningún elemento de juicio para considerar que el demandante no tuvo responsabilidad en el derrame ni en la demora injustificada de la activación del plan de contingencia; sin embargo, no aportó ninguna justificación válida para liberarse de responsabilidad por no haber activado el plan de contingencia.

Sobre el despido fraudulento

Los hechos que motivaron el despido no son falsos pues como podrá notarse ningún hecho ha sido calificado por el demandante como adulterado o falsificado. Todos los hechos que sirvieron de sustento para la imputación de falta grave están relacionados con el derrame de Diesel B5 del TQ-12 en el que el demandante actuó como supervisor de la transferencia en su condición de Sobrestante de Refinería.

Las faltas graves están tipificadas en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, así como el incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. De igual forma, el demandante no ha afirmado que hubo simulación o se fabricaron pruebas para justificar el despido pues de los documentos e investigaciones se advierte que las faltas graves son reales, existentes y además justificantes del despido.

Por tanto, el demandante no ha acreditado que tuvieran un móvil que no era precisamente el haber cometido falta grave laboral.

- No ha existido ninguna motivación prohibida para terminar la relación laboral. Simplemente es imposible seguir manteniendo una relación laboral con quien no cuenta con las capacidades suficientes para desempeñar una función de mucha responsabilidad en las operaciones de refinación y de almacenamiento, de control de las transferencias y movimiento de producto que son explosivos, inflamables y contaminantes. Si el demandante no hubiera estado afiliado al Sindicato, la medida de separarlo de la organización hubiera sido la misma.
- De los hechos expuestos anteriormente se puede advertir que en este caso sí existía causa justa para el despido pues la Ley ha establecido como falta grave laboral que amerita despido el incumplimiento de obligaciones de trabajo que quebranta la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno de trabajo.
- Asimismo, fue despedido porque la actitud asumida por el demandante demuestra una personalidad inadecuada e impropia que impide la continuación de la relación laboral; por lo que no es conveniente mantener la relación laboral con un trabajador cuya personalidad no le permite respetar ni hacer que sus subordinados respeten los procedimientos operativos elementales, así como no le importa las implicancias económicas de sus actos y le impide proteger a quien le da empleo.
- Por tanto, no ha existido ninguna motivación vedada para terminar la relación laboral simplemente es imposible seguir manteniendo una relación laboral con quien no cuenta con las capacidades suficientes para desempeñar una función de mucha responsabilidad.

Sobre el despido arbitrario

- Solicita que se declare infundado porque considerar que el despido es justificado.

Cuestiones Probatorias

Se presenta oposición a la exhibición de los siguientes documentos:

- Boleta de pago del demandante del 2012 y 2013 con la finalidad de acreditar el monto de remuneración.
- Documentos internos de la transferencia donde se establece que el monto mínimo de transferencia de Diesel es de 500 barriles del año 2012-2013.
- Documentos internos de la empresa donde se establece que los TQ deben tener un área libre y no deben ser llenados al tope del año 2012 – 2013
- Declaraciones realizadas en el presente procedimiento que acrediten que observe el informe que el TQ12 tenía un nivel elevado y que no era recomendable su llenado mayo de 2012.
- Informes internos y normas del medio ambiente y del impacto ambiental.
- Orden impartida por R. S. que acredita que dicha persona fue la que ordeno la transferencia al tanque TQ12 pese a que tomó conocimiento que el nivel de este era alto no suspendiendo el procedimiento.
- Cartas de cese del personal cesado por falta grave no sindicalizado.
- Exhibición de las planillas de los trabajadores del 2012 y 2013.
- Exhibición de la sanción a los trabajadores no sindicalizados del año 2012 y 2013.
- Exhibición de los documentos remitidos al Ministerio de Energía y Minas que obran en poder del demandante del año 2012 y 2013.
- Exhibición del documento que acredita la entrega de los manuales de procedimiento al demandante.

I.4. Audiencia de Conciliación

El 15 de enero de 2014, se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación a la cual concurrieron ambas partes, y en la cual se realizaron los siguientes actos procesales:

- Conciliación: Se inicia la etapa de conciliación por lo que dispone la suspensión de la grabación de la diligencia; sin embargo, las partes no arriban a algún acuerdo conciliatorio por mantener sus puntos de vista.
- Precisión de las pretensiones materia de juicio:
 - o Se declare su despido como nulo, de manera subordinada.
 - o Se declare su despido como fraudulento de manera subordinada.
 - o Se declare su despido como arbitrario y se le abone una indemnización.
 - o Se proceda a su reposición en el mismo puesto de trabajo que ocupó hasta antes de su despido en el caso de declararse fundada cualquiera de las dos primeras pretensiones.
 - o Intereses legales
 - o Costas
 - o Honorarios del abogado.

De esta forma se dio por concluida la audiencia.

I.5. Audiencia de Juzgamiento

El 20 de agosto de 2014, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, en la cual se realizaron los siguientes actos procesales:

- Se realizó la confrontación de posiciones respecto del fondo.
- Posteriormente se realizó la calificación de los medios probatorios ofrecidos por las partes, los mismos que fueron actuados.
- Finalmente, se realizaron los alegatos tanto por parte del demandante como de la demandada.

I.6. Sentencia del Juzgado Laboral

El 01 de septiembre de 2014, el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima resolvió declarar:

- Infundada la excepción de caducidad.
- Fundada las oposiciones formuladas contra las exhibiciones ofrecidas como medios probatorios en los puntos 2, 3, 4, 7, 13 y 14.
- Fundada en parte la oposición a la exhibición ofrecida en el numeral 1 e infundada la oposición formulada contra la exhibición ofrecida en el punto 8 del rubro exhibiciones.
- Infundada la demanda en cuanto a la pretensión principal de despido nulo y sus accesorios, infundada la demanda respecto a la primera pretensión subordinada de despido fraudulento y sus accesorios y fundada la demanda respecto a la segunda pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario.
- Ordena que la demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/68,001.72 por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales.
- Condena al pago de las costas y costos del proceso.

Considerandos:

- Las circunstancias referidas a que la empresa o sus representantes no se encuentren de acuerdo con el sindicato no constituye una causal de despido nulo; si bien, tal vez podría considerarse como indicio de su configuración. En este caso se ha determinado que los motivos de afiliación y participación de actividades sindicales no han sido estimados por falta de acreditación de su fecha de afiliación y por falta de nexo causal de temporalidad. Por tanto, resulta innecesaria la valoración de los medios probatorios destinados a acreditar el desacuerdo de la demandada o sus representantes con el sindicato.
- Por tanto, no habiéndose acreditado la existencia de los motivos prohibidos alegados y puesto que corresponde al trabajador probar el motivo de nulidad invocado, por lo que al no haber cumplido con la carga probatoria la pretensión principal deviene en infundada.
- Respecto al despido fraudulento, el demandante no ha precisado en cuál de los supuestos de despido fraudulento se subsume la extinción de su vínculo laboral, tal como puede apreciarse de los fundamentos de hecho. Tampoco se advierte el ánimo perverso del empleador, por lo que no procede la configuración de este

despido, más aún si el propio demandante precisa que fue despedido con ocasión de los hechos ocurridos el 08 de mayo de 2013, por lo que se puede concluir que el despido no está referida a hechos inexistentes, falsos o imaginarios; por otra parte, el demandante no ha referido que haya extinguido su vínculo laboral como consecuencia de vicio a la voluntad, por lo que no configura este supuesto de despido fraudulento.

- Al haberse desestimado la pretensión del despido nulo y despido fraudulento corresponde declarar infundadas las pretensiones accesorias referidas a la reposición y pago de remuneraciones devengadas, más sus intereses legales.
- Respecto al despido arbitrario, se aprecia que obra tanto la carta de preaviso de despido y la carta de despido de estos que se advierte que se ha seguido el procedimiento que establece la ley.
- De los medios probatorios y hechos expuestos en el proceso se concluye que al demandante no se le entregó el manual de "Transferencia de Productos Certificados de Refinería a Planta de Abastecimiento" y, por ende, no podía tener conocimiento de sus alcances ni obligaciones allí contenidas. La demandada no ha acreditado que haya brindado capacitaciones al actor en el cual le haya instruido respecto de los alcances de su cargo, conforme al Manual antes señalado, por lo que no se puede establecer que el demandante haya inobservado dicho procedimiento. El cargo de Supervisor de Operaciones era a quien le correspondía definir el volumen de los productos a transferir de un tanque a otro y no al sobrestante quien solo comunicaba y supervisaba dicha determinación. En la fecha en que sucedió el derrame de producto de la demandada, 08 de mayo de 2013, la empresa no contaba con Supervisor de Operaciones y producto de que el Sr. R. S. ocupaba diversas funciones estaba ocupado por lo que recargaron dicha labor a los sobrestantes. El perfil del Supervisor de Operaciones es la de un ingeniero; y sin embargo, se le delegó tal responsabilidad al actor que solo contaba con instrucción hasta el tercero año de secundaria, lo que denota que el actor no se encontraba capacitado para ejercer dicha responsabilidad por lo que la imputación de falta grave de inobservancia del procedimiento de "Transferencia de Productos Certificados de Refinería a Planta de Abastecimiento" no resulta proporcional ni razonable para justificar la extinción del vínculo laboral; por lo que el despido sustentada en esta causal deviene en arbitrario.
- Respecto a la segunda imputación referida al incumplimiento de obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral sustentada en que no efectuó la verificación del cumplimiento del procedimiento de parte de su subordinada; se precisa que el demandado no ha logrado acreditar que el actor haya tenido como función la de supervisar las labores del Sr. Harley D. , pues el manual no le fue entregado ni tampoco se ha acreditado la capacitación respecto del alcance de sus funciones.
- En cuanto a que no fue firme ante la desobediencia del señor Harley D. de acatar sus órdenes de activar el plan de contingencia, ello no constituye una infracción que vuelva insostenible el vínculo laboral; más si como se advierte de los medios probatorios el demandante requirió al subordinado para que active el plan de contingencia por radio hasta en tres oportunidades.

1.7. Recurso de apelación

No conforme con lo resuelto, la empresa demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia sustentando lo siguiente:

- El Juzgado no ha tomado en cuenta que el demandante en ningún momento ha planteado que desconoció el procedimiento, en ningún momento sustentó sus pretensiones en base al desconocimiento del procedimiento.
- Asimismo, reconoció que cumplió con el procedimiento y por tanto tenía conocimiento de este, sin realizar ninguna controversia al respecto. Por tanto, tampoco plantearon ninguna defensa al respecto pues no existió controversia sobre el tema pues en la demanda no señaló que tuviera desconocimiento sobre el procedimiento. Por tanto, si el Juzgado crea una controversia y resuelve la pretensión en base a una controversia creada al momento de sentenciar se ha afectado su derecho de defensa.
- El Juzgado no ha tomado en cuenta el contenido de las evidencias aportadas por las partes que serviría para acreditar que el demandante sí tenía conocimiento del procedimiento concluyó que la sentencia no puede sancionarse al trabajador por incumplir un procedimiento del cual no fue notificado y no se ha acreditado que se le haya brindado el adiestramiento alegado y, por tanto, asumir el incumplimiento de dicho procedimiento solo a partir de la literalidad de su contenido resulta inadmisibile.
- Es también inadmisibile, no tomar en cuenta las evidencias que obran en el expediente que acreditan fehacientemente que el demandante sí conocía el procedimiento, dada su experiencia de 44 años tal como lo precisó en la audiencia de conciliación. Así como no se está valorando la propia declaración del demandante que reconoció que sí conocía el procedimiento y nunca ha afirmado que no existía o que existiendo no lo conocía.
- En 44 años de transferencia de productos y almacenamiento, de los cuales 19 trabajó en la empresa es imposible afirmar que el demandante no conocía los procedimientos. Es imposible que siendo un Sobrestante con una remuneración que dobla el sueldo de los operadores no tenga conocimiento de los procedimientos que justamente revisa.
- Asimismo, precisan que la falta grave no fue haber emitido una orden de transferencia, sino que no coordinó con los operadores sobre las mediciones horarias ni las conciliaciones que debían efectuar, ni el momento en que debía terminarse la transferencia; es decir, tal como se advierte de la carta de despido estaba relacionado con la falta de supervisión de las actividades de los operadores.
- El Juzgado ha asumido la función de contralor de las decisiones que ha tomado la empresa para contratar al demandante, sin tener conocimiento de las actividades propias de la empresa; sin tomar en cuenta que el trabajador tiene 44 años de experiencia en el negocio y que ha aportado de manera decisiva en las actividades de la empresa.
- Asimismo, el despido por la comisión de falta grave se basó en la omisión grave del demandante de no activar el plan de contingencia ante la omisión malintencionada del señor Harley D. de no activarlo, pese a que el demandante le pidió que lo hiciera hasta en cuatro oportunidades y sabiendo que en otra

ocasión ante un derrame no comunicó ni activo el plan de contingencia con la finalidad de ocultar el hecho. Sobre esta falta grave el demandante no ha precisado nada en su demanda no la ha cuestionado por lo que debe entenderse que su silencio supone admitir haber cometido esta falta grave laboral.

- Este comportamiento del demandante revela que ha actuado sin importarle las consecuencias que podrían recaer sobre la empresa. Por tanto, no se trató como el Juzgado afirma de una simple falta que se traduce en una carencia de firmeza para exigir el cumplimiento del plan de contingencia, sino de un acto de deslealtad a la empresa, pues el demandante prefirió apoyar al señor Harley D. (Secretario General del Sindicato) sin importar el daño causado a la empresa.
- El procedimiento para activar el plan de contingencia es un procedimiento importante elemental que supone simplemente comunicar por radio la existencia de una emergencia para que se active el plan de contingencia a fin de superar la emergencia. No se requiere más conocimiento que avisar por radio, por ello no existe justificación alguna para que el demandante no haya activado el plan de contingencia.

En ese sentido consideran que no se trata de una sentencia razonablemente justa pues se ha afectado el debido proceso y se les causa un grave perjuicio toda vez que la sentencia no ha sido debidamente motivada, vulnerando el artículo 50.6 del Código Procesal Civil, lo que ha afectado su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; y el debido proceso.

1.8. Sentencia de la Sala Laboral

Mediante resolución de fecha 02 de octubre de 2015, la Cuarta Sala Laboral de Lima resolvió revocar la sentencia que declara fundada la demanda respecto a la segunda pretensión subordinada de pago por despido arbitrario; y reformándola la declararon infundada.

Esta decisión se sustenta principalmente en:

- No hay contradicción entre las partes en el hecho de que el día 08 de mayo de 2013 se produjo un derrame debido a la transferencia del producto de Refinería a la Planta de despacho, así como que el cargo desempeñado por el actor al momento del cese era de Sobrestante Refinería, y con un tiempo de servicios mayor a los 18 años.
- El demandante sostiene que no se le entregó dicho manual de procedimiento ni se le capacitó para ello, por lo que no pudo tener conocimiento de sus alcances y obligaciones, siendo responsabilidad del Supervisor de operaciones definir el volumen de los productos a transferir de un tanque a otro y no al recurrente.
- De los actuados se advierte que el actor efectivamente no recibió el manual de procedimientos; sin embargo, en la carta de descargos que realizó informa que solicitó al Sr. Fritz P. que active el plan de contingencia, de lo que se advierte que tenía conocimiento del plan.
- De lo expuesto se advierte que el actor al margen de la entrega o no del Manual tenía conocimiento de lo que debía realizar en caso tome conocimiento de un derrame de combustible, es decir, activar el plan de contingencia para lo cual no necesitaba tener conocimiento especializado.

- Queda claro que el actor tenía conocimiento de la existencia del plan de contingencia que consistía en comunicar de inmediato el derrame, comunicación que el actor no hizo, a pesar de no existir prueba de habersele entregado físicamente dicho plan, también está probado que el actor utilizó el celular y no las radios existentes para hablar sobre el derrame, a pesar de la prohibición de su uso, por lo que no era necesario que el actor tenga conocimientos avanzados ni que hubiese recibido el Manual para conocer el plan de contingencia.
- De ello se advierte la existencia de la falta grave, por lo que en este caso no se produjo un despido arbitrario.

I.9. Recurso de casación

Mediante escrito de fecha 09 de noviembre de 2015, el demandante interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que desestimó la demanda.

Sustenta el recurso en las siguientes causales:

- Inaplicación del artículo 9° y 33° del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: La Sala no ha considerado que su patrocinado carece de antecedentes disciplinarios en los 20 años que tiene de servicio; asimismo, la empresa demandada a la fecha en que ocurrió el derrame no contaba con un supervisor de operaciones a quien le corresponda definir el volumen de productos a transferir de un tanque a otro, sino que dicha labor le era recargada al demandante.
- Ninguna sanción puede circunscribirse a una mera aplicación de las normas, sino que debe configurarse una apreciación razonable de los hechos en cada caso en concreto tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que lo llevaron a cometer la falta. Por tanto, no significa que el trabajador no deba ser sancionado, sino que debe imponerse una sanción acorde a la falta cometida; debiendo preferirse siempre ante cualquier divergencia el mantenimiento del status del derecho de trabajo en lugar de su alteración, en aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad.
- Inaplicación del artículo 26° numeral 3) de la Constitución Política: este principio determina que en caso de que exista más de una norma aplicable al asunto en concreto debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador.

I.10. Resolución de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema

Ante lo expuesto se remiten los actuados al superior jerárquico, el mismo que declara procedente el recurso de casación y ordena se fije fecha y hora para la vista de la causa.

Finalmente, el 03 de noviembre de 2016, la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema resolvió declarar infundado el recurso de casación; en consecuencia, no casar la sentencia de vista. Se sustenta lo siguiente en esta decisión:

- o La sentencia de vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten

asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica, de lo que se advierte que el demandante tenía conocimiento de la existencia de un plan de contingencia que consistía en comunicar de inmediato la existencia de un derrame, comunicación que no fue efectuada de manera oportuna por el demandante. Asimismo, el demandante utilizó el celular y no las radios existentes para comunicar sobre el derrame a pesar de existir la prohibición de su uso en las áreas de trabajo; lo cual genera la configuración de la causal de falta grave atribuida al actor; por tanto, las causales devienen en infundadas.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

El expediente materia de análisis es sumamente interesante por la variedad de temas en el área laboral que presenta, lo cual nos permite una necesaria revisión de la institución del despido en nuestro ordenamiento jurídico. Es así que he planteado como los problemas más importantes de analizar los siguientes:

II.1. ¿Se configuró un despido nulo por la participación en las actividades sindicales?

En el presente caso el demandante solicitó como pretensión principal la declaración judicial del despido nulo; en consecuencia, se ordene la correspondiente reposición a su centro de labores; por lo que es indispensable analizar si efectivamente se vulneró derechos constitucionales del demandante.

Entonces, en síntesis, el demandante precisa lo siguiente al respecto:

Me afilié al sindicato de trabajadores siendo el último secretario general del sindicato Harley Díaz G. , la empresa no estaba de acuerdo con la existencia del sindicato ni mucho menos con las actividades sindicales y pretendía que los trabajadores nos desafiliemos del sindicato. (...)

La demandada me cesó en el empleo por ser miembro del Sindicato de Trabajadores invocando como causal de mi cese la presunta comisión de falta grave laboral contemplada en el artículo 25 inciso a) del DS 003-97-TR consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y la reiterada resistencia a las órdenes.

Por otro lado, en abierta contradicción a lo expuesto por el demandante precisa la empresa demandada:

Es un dato irrelevante que el demandante haya estado afiliado al Sindicato porque el despido no se produjo como represalia por esta condición. Por otro lado, el demandante ni siquiera ha precisado qué actividades sindicales ha realizado mucho menos ha ofrecido pruebas de ello.

Además, mientras no se haya definido la existencia de un nexo causal entre su condición de afiliado y, supuestamente las actividades que realizaba con el despido no existen razones para considerar que su despido fue nulo porque obedeció a razones distintas a haber cometido

falta grave laboral. No basta con decir que se afilió al Sindicato y que realizó actividades sindicales.

II.2. ¿Se configuró un despido fraudulento?

La acumulación subordinada se constituye como una forma de acumulación objetiva originaria mediante la cual se incorpora una pretensión al proceso que deberá ser analizada solo si es que la pretensión principal es desestimada. En este caso, en calidad de subordinada el demandante solicita la declaración de despido fraudulento con la finalidad también de que se ordene su reposición, siendo una medida reparadora del despido, mediante el cual, el trabajador vuelve a laboral en el centro de labores donde estuvo antes de iniciar el proceso de despido.

En ese sentido corresponde realizar el análisis respecto a determinar si en este caso se habría configurado esta forma de despido.

II.3. ¿Se configuró un despido arbitrario?

Finalmente, en calidad de segunda pretensión subordinada el demandante solicita la declaración de despido arbitrario, el mismo que tiene un efecto distinto como es el pago de una indemnización. En ese sentido corresponde realizar el análisis respecto a determinar si en este caso se habría configurado esta forma de despido

Entonces, a través del despido se da por culminada la relación laboral, ya que es una facultad que ostenta el empleador frente al incumplimiento de su vínculo contractual. Además de ello, el Artículo 22° del T.U.O del D. Leg. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que para que un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada sea despedido, debe darse la existencia de causa justa contemplada en la Ley, además debe de ser debidamente comprobada. Y esta causa justa está relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Asimismo, el artículo 23° y 24° de la Ley citada, señala cuales son las causas justas de despidos relacionados con la capacidad, así como como las relacionadas con la conducta del trabajador. Siendo indispensable analizar si en el presente caso se ha configurado una causa justa de despido o por el contrario se ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

III.1. Respecto de los problemas jurídicos del expediente

III.1.1. Despido nulo

El contrato de trabajo es la manera de regular la prestación de un servicio que es brindado por un trabajador el cual será remunerado y subordinado por el empleador. Ahora bien, la prestación de servicios consiste en aquella obligación que posee el trabajador para realizar su labor en pro del empleador. Asimismo, la prestación de

servicios pactada en dicho contrato debe ser de carácter personalísimo, es decir, que no se podrá delegar a un tercero.

Al respecto Toyama Miyagusuku (2015) precisa:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (pág. 65)

Ahora bien este vínculo laboral se puede extinguir por diferentes razones tales como la voluntad unilateral del trabajador (ya sea por renuncia o por jubilación voluntaria), así como por la voluntad unilateral del empleador, supuesto que genera el despido ya sea individual o colectivo; también se puede producir el cese de la relación laboral por la voluntad de ambas partes, entre los que encontramos: mutuo disenso, cumplimiento de los contratos sujetos a modalidad; así como por la desaparición de las partes, ya sea por fallecimiento del trabajador o empleador.

Además de ello, en el Artículo 16° del T.U.O del D. Leg. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señalan las siguientes causales de extinción laboral:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

De lo antes indicado, podemos decir que la relación laboral se puede extinguir de dos formas:

1. Por manifestación de voluntad; es aquella donde el trabajador (renuncia) o el empleador (despido) desean terminar la relación laboral de forma voluntaria, pero esta se puede dar también por acuerdo de ambas partes.
2. Por causas externas; es aquella extinción que se da como consecuencia de los casos fortuitos o de fuerza mayor, la jubilación del trabajador, muerte de una de las partes o por la invalidez permanente del trabajador.

En el presente expediente el vínculo laboral se extingue por la manifestación de voluntad (de manera unilateral) por parte del empleador. Esta situación origina la interposición de la demanda por parte de Melitón Amasifuen Panduro contra la empresa Maple Gas Corporation del Perú SRL por considerar que se le ha afectado el derecho al trabajo al haber sido despedido. En el petitorio se advierte que invoca

en calidad de pretensión principal que se declare el despido como nulo y como pretensiones subordinadas se declare su despido como fraudulento o arbitrario.

Entonces, lo primero que se debe precisar es que el despido es la acción que finaliza la relación laboral existente entre el trabajador y la empresa para la cual trabaja brindándole sus servicios.

De manera específica respecto al despido disciplinario Bringas Diaz (2013) afirma que “hace referencia entonces a una forma pluricomprendiva de extinguir el contrato por voluntad unilateral del empleador o empresario, basado en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador”. (pág. 60)

Al respecto también ha precisado la jurisprudencia:

Conforme ya lo ha sostenido este Colegiado en la citada STC N° 00543-2007-PA, el acto de despido es una potestad del empleador; es decir, es un acto unilateral de voluntad, motivo por el cual si éste no adopta la decisión de dar por concluida la relación laboral dentro de un periodo razonable desde que conoció la falta, se debe considerar que ha renunciado a ese derecho y ha perdonado dicha falta. Dicha potestad es inherente al poder de dirección del empleador, que le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. En ese sentido, es el empleador quien, ante la existencia de una falta de un trabajador considerada como grave, ostenta el poder de dirección y la facultad de despedirlo o no.

Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 01112-2012-PA/TC Lima, 7 de enero de 2013.

De igual forma Blancas Bustamante (2013) señala que los elementos característicos del despido son:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato. (pág. 65)

En la actualidad se ha logrado clasificar, dependiendo a la gravedad y afectación a derechos fundamentales, los distintos despidos que se han ido presenciando a lo largo de la historia. Y, como ya se había mencionado previamente, estos pueden ser ilegales, como es el caso del despido arbitrario y sus subtipos, como lo es el despido fraudulento e incausado, y pueden ser inconstitucionales, como es el caso del despido nulo, en el cual siempre habrá una conculcación directa de derechos fundamentales. Por lo que el trabajador afectado por alguno de estas formas de despido se encuentra facultado para iniciar el proceso judicial correspondiente, ya sea en la vía ordinaria o en la constitucional.

En el presente caso se advierte que el demandante invoca como pretensión principal la declaración del despido como uno nulo, el mismo que se encuentra regulado en el artículo 29° del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (de ahora en adelante LPCL) que determina que es nulo el despido que tenga por motivo:

- a. Afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales,
- b. Ser representante o candidato de los trabajadores o haber actuado en esa calidad,
- c. Presentar una queja o anticipar en proceso en contra el empleador ante las autoridades competentes,
- d. Supuesto de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma,
- e. El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto,
- f. El despido por razón de sida, y,
- g. el despido basado en la discapacidad del trabajador.

Asimismo, es importante precisar que el efecto o consecuencia de que un despido sea declarado nulo es que se ordene la reposición del trabajador a su centro de labores, pues se considera una vulneración a un derecho constitucional como es el derecho al trabajo. En este sentido respecto a los supuestos en que se configura. Espinoza Montoya (2008) sostiene que:

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras, se trata de un despido con causa ilícita. La determinación de estas causas se encuentra expresa y taxativamente señalados en el artículo 29° del Decreto Supremo No.003-97-TR, (...). (s/n)

Entonces, se dice que estamos ante un despido nulo, como se ha señalado líneas arriba cuando el empleador haya despedido a su trabajador, por motivos que vulneran los derechos constitucionales del Trabajador o causas prohibidas por la Constitución o la Ley, a modo de ejemplo es cuando un trabajador es despedido por que se afilió al sindicato. Si bien se ha mencionado en párrafos precedentes, el trabajador posee una serie de derechos los cuales se encuentran protegidos por la Constitución, estos derechos son, el derecho de afiliarse a un sindicato, a crear una organización sindical, el derecho a no ser despedido salvo por causa justa, entre otros; por ende, nadie puede abusar de ellos ni mucho menos vulnerarlos. Tal como advierte de la siguiente jurisprudencia:

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. Bajo esa premisa, nuestra legislación ha dispuesto que solo se suscita la nulidad de despido,

cuando se configuran los supuestos tipificados en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, (...)."

Resolución de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, recaído en la Casación N° 12381-2015 Lambayeque, 28 de junio de 2017.

Es así como en el expediente materia de análisis el demandante invoca como causal el primer supuesto referido en el artículo 29° de la LPCL que es justamente el expresado en el ejemplo señalado en el párrafo anterior que es la afiliación o participación en actividades sindicales. Así precisa que fue despedido por pertenecer al sindicato de trabajadores, situación con la cual la empresa no se encontraba de acuerdo, así como con las actividades sindicales que se realizaba por lo que pretendía que se desafilien del sindicato. Además, señala que la empresa lo despidió en el afán de despedir al secretario general del sindicato Sr. Harley Díaz Guerra.

Entonces si se procede al análisis de la causal invocada se advierte que efectivamente es cierto que el demandante pertenecía al sindicato de trabajadores, por cuanto pese a que no ofreció ningún medio probatorio en el proceso para acreditar ello, ambas partes aceptan y reconocen que efectivamente sí pertenecía al sindicato, por lo que al no ser un hecho controvertido no sería necesario que sea materia de probanza. Sin embargo, no deja de causar extrañeza que la principal pretensión no se encuentre debidamente sustentada con medios probatorios que acrediten de manera fehacientemente cuál es la actividad sindical que generó el despido, puesto que evidentemente debe existir una relación de causalidad¹ entre el hecho y la consecuencia; establecer lo contrario implicaría que las personas que pertenezcan al sindicato no puedan ser despedidos pese a cometer faltas laborales graves, lo que perjudicaría al empleador.

De esta forma, considero que en este caso no se habría acreditado que el pertenecer al sindicato haya generado el despido, por cuanto el demandante integraba el sindicato antes del despido sin generar ningún tipo de consecuencia negativa en contra del trabajador. Asimismo, no se acreditó que antes del despido se hubiera realizado alguna actividad sindical que hubiera generado la decisión de extinción unilateral del vínculo laboral por parte de la empleadora. Por tanto, considero que en el presente caso no ha configurado un supuesto de despido nulo invocado en la causal que señala la demandante.

III.1.2. Despido fraudulento

¹ La jurisprudencia ha determinado la necesidad de la acreditación del nexo causal ente la actividad y el despido, tal como se advierte: se advierte que no corre medio probatorio que acredite que la demandada incurrió en conductas hostiles, consideradas como actos de represalia, ante la presentación de demanda del actor, que diera lugar a su cese laboral, el diecinueve de mayo de dos mil siete, es decir, no existe nexo causal entre estos hechos. (casación 8544-2017-Lima emitida el 25 de septiembre de 2017).

En la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, se indica que el despido fraudulento se da cuando “el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y rectitud de la relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente (...)”.

Asimismo, Blancas Bustamante señala que:

Los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” vendrían a ser los siguientes: a) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o, d) mediante fabricación de pruebas². (pág. 524)

Entonces se advierte que para que se configure este tipo de despido tiene que configurarse una conducta dolosa por parte del empleador de imputar hechos o causales falsas o inexistentes a fin de disolver el vínculo laboral.

En este caso se advierte que el demandante no ha establecido en cuál causal funda el supuesto del despido fraudulento. De esta forma se puede advertir que la empresa demandada le imputó dos faltas graves para el despido, tal como consta en la carta notarial de fecha 19 de junio de 2013 (obra a fojas 17) consistente en:

- Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo: Ello debido a no haber verificado el cumplimiento del procedimiento de “Transferencia de Productos Certificados de Refinería a la planta de despacho”, puesto que le correspondía verificar el cumplimiento del procedimiento; sin embargo, se precisa que no cumplió con dicha labor al no haber solicitado al señor Harley Díaz la medición horaria del TQ12 y no exigir que los operadores efectúen la conciliación horaria de la transferencia. Si el demandante hubiese supervisado debidamente la operación se habría percatado que en la primera hora ya se había transferido 298.6 barriles, volumen muy próximo a los 400 barriles que el demandante había ordenado transferir.

De los hechos y medios probatorios expuestos por las partes se puede verificar que el 08 de mayo de 2013 se produjo un derrame del TQ12 como consecuencia de una falta de control de los operadores (Sr. Harley Díaz y Frist Perea) que se encontraban bajo la supervisión del demandante.

En ese sentido se puede verificar que efectivamente el demandante no cumplió con el Reglamento Interno de Trabajo que establece la obligación de observar los procedimientos técnicos y operativos para el desarrollo de las actividades, puesto que le correspondía efectuar la medición a las 21:15 horas y no lo hizo, situaciones que generaron el derrame de Diesel B5 del TQ12.

² BLANCAS BUSTAMANTE, C., Ob. Cit., pág. 524.

- Incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

Luego de producido el derrame se advierte que el Sr. Harley Díaz se comunicó por celular con el demandante, y no por la radio que era como correspondía. Si bien es cierto el demandante reiteró hasta en tres oportunidades al Sr. Harley Díaz que activara el plan de contingencia, se advierte que hubo una falta de firmeza en el cumplimiento de su orden, pues no es razonable que ante el incumplimiento de lo requerido no haya activado directamente el plan de contingencia o en todo caso ordenarlo con mayor contundencia. Es por ello que es hasta razonable la posición de la empresa empleadora en considerar que hubo mayor lealtad al Sr. Harley Díaz (en su calidad de secretario de sindicato) que, a la empresa, puesto que esta demora pudo ocasionar un impacto ambiental grave generando responsabilidad en la empleadora, pues las entidades fiscalizadoras imponen sanciones frente al derrame de hidrocarburos y por contaminación ambiental.

En ese sentido, considero que en este caso no se puede considerar que se configuró un despido fraudulento pues sí existían causas justas para concluir el vínculo laboral entre el demandante y la empresa Maple Gas Corporation del Peru SRL.

III.1.3. Despido arbitrario

El despido arbitrario es definido como aquel despido efectuado por el empleador sin manifestación de la causa, con la finalidad de que se extinga la relación contractual laboral. Tal como la legislación laboral ha plasmado en el artículo 34°, específicamente en el segundo párrafo, nos referimos al decreto legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el cual se ha consignado que se considera despido arbitrario cuando no se ha expresado causa o no se ha podido demostrar en juicio.

Existe una diversidad de casos sobre el despido, lo que ha generado una cierta preocupación por los órganos jurisdiccionales, es así que se han establecido leyes que protejan a los trabajadores frente al despido laboral, tal como la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, así como también nuestra Constitución Política del Perú. Para que un empleador despida a un trabajador es menester que este posea una causa justa o justificada por el cual está despidiendo a su trabajador, sea esta que el trabajador ha cometido una falta grave o por alguna otra circunstancia o hecho, de no ser así estaría vulnerando los derechos laborales del trabajador, los cuales son contemplados en diversas normatividades, entre ellas la Constitución Política.

En ese sentido, según lo precisa Alva López (2014):

(...) respecto, es preciso recalcar que la indemnización se confiere cuando el despido de un trabajador se produce por una causal no prevista en las normas legales ...” Se debe considerar en general

que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva, el trabajador deja de percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral (Decreto Supremo número 003-97- TR) ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y medio por un año de servicio, con un tope máximo de doce remuneraciones. (pág. 80)

Así también precisa Gómez Valdez (2010) "(...) la indemnización se ha dicho que es el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Para el caso en estudio, se trataría del resarcimiento por la pérdida del empleo". (pág. 306)

De lo expuesto, se concluye que el despido arbitrario es una forma de extinción de la relación laboral contractual, pero cabe destacar y precisar que es una decisión del empleador, sin expresar causa, tal como nuestra legislación laboral ha señalado, pero eso sí, sin vulnerar los derechos constitucionales y laborales del trabajador, asumiendo las consecuencias de dicha decisión. Para ello, el empleador tiene que remitir una carta comunicando al trabajador que ya no va a laborar en la empresa, y que se le efectuara un pago como indemnización, tal como se estipula en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto y como se ya se analizado líneas arriba en este caso sí existía causa para extinguir el vínculo laboral, la misma que a lo largo del proceso ha sido debidamente acreditada y no ha sido desvirtuada por el demandante.

En este caso entonces la empresa ha sustentado claramente las dos causales de despido señalando:

- Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo: El demandante no cumplió con el procedimiento de Transferencia de Productos Certificados de Refinería a la Planta de Abastecimiento. No efectuó la verificación del cumplimiento de este procedimiento durante la transferencia del Diesel B5 del TQ12 al no haber solicitado al Sr. Harley Díaz la medición horaria del TQ12 y no haber exigido que los operadores efectúen la conciliación horaria de la transferencia. Por tanto, de las investigaciones realizadas se concluyó que hubo una absoluta falta de control al no medir ni reportar la medición de los tanques entre los operadores.
- Incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral: El demandante no realizó la verificación del cumplimiento del procedimiento por lo que no se enteró que el Sr. Harley Díaz no había efectuado la medición del TQ12 a las 21:15 horas, tal como se establece en el procedimiento de transferencia situación que no le permitió al demandante corregir y obligar al Sr. Harley Díaz a medir el TQ 12, tampoco se preocupó por el uso de dos bombas de transferencia y cuestionar esta decisión, por lo que permitió con esta omisión suya que se adoptaran medidas no técnicas que al final generaron derrame de Diesel B5 del TQ 12

Finalmente, respecto a la buena fe laboral señala García Viña (2013):

La buena fe que se exige en el contrato de trabajo se caracteriza por la disposición personal de las partes en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones, voluntariamente asumidas, por la posibilidad en su ejecución y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza. Es precisamente este concepto, la confianza, en su sentido extrajurídico, la que se ha reclamado que esté presente en el comportamiento que han de dispersarse mutuamente quienes conviven durante la jornada laboral; comportamiento que ha sido concretado, por ejemplo, en la expresión “sinceridad en sus respectivas actividades. (pág. 53)

Entonces la buena fe laboral es aquella confianza que se da entre el empleador y el trabajador, lo cual implica que tanto el trabajador como el empleador actúen de acuerdo con sus valores basados en la lealtad y honestidad contractual, elemento que en este caso el demandante no cumplió a cabalidad.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

IV.1. Respecto a las resoluciones emitidas

IV.1.1. Resolución Judicial N° 7, conteniendo la sentencia N° 166-2014, de fecha 01/09/14, emitida por Decimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima

En el presente expediente, el Juzgado Laboral en calidad de primera instancia declara infundada la demanda por despido nulo y fraudulento, así como fundada la demanda por despido arbitrario, ordenando el pago de la indemnización correspondiente.

En ese sentido debo señalar que me encuentro de acuerdo de manera parcial en el extremo en que se desestiman las pretensiones de despido nulo y fraudulento, por cuanto se puede verificar de los hechos y medios probatorios ofrecidos que el demandante no pudo acreditar que producto de la actividad sindical que realiza haya sido despedido; así como tampoco que haya sido despedido sin causa o con hechos falsos. Se ha podido comprobar claramente que el 08 de mayo de 2013 se generó el rebalse del tanque TQ12 donde ejercía labores el demandante, así como una falta de cuidado y control de las labores que le correspondía realizar a él y a sus dos subordinados.

En esta decisión se advierte como sustento que el Juez considera que se habría configurado un despido arbitrario pues el empleador no habría entregado el Manual del Procedimiento, por lo que no podía exigirse al demandante el conocimiento del procedimiento que debía seguir frente al rebalse. Debo señalar que no me encuentro de acuerdo con dicha argumentación pues a lo largo del proceso el demandante no ha sostenido el desconocimiento del procedimiento que debía seguir luego del rebalse, es más por el período que trabajaba en la empresa (19 años) tenía pleno conocimiento de que le correspondía activar el plan de contingencia de inmediato,

situación que no realizó de manera oportuna y considero además que la jueza vulneró el principio de congruencia al sentenciar sobre hechos que no fueron alegados por las partes como es el caso del desconocimiento de procedimiento de transferencia de productos certificados de refinería toda vez que esta controversia no fue planteada en las pretensiones también considero que la motivación no fue la idónea toda vez que la jueza no indicó normativa o jurisprudencial alguna en donde se obligue la entrega del manual de procedimiento.

IV.1.2. Sentencia N° 18073-2013-0-1801-JR-LA-10, de fecha 02 de octubre de 2015, emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Me encuentro de acuerdo con esta decisión en el extremo que revoca la sentencia que declara fundada la demanda por despido arbitrario y reformándola la declara infundada.

Considero que de los hechos y medios probatorios ofrecidos en el expediente se advierte que el demandante sí cometió causas graves que lamentablemente justificaban el despido, pues ha quedado acreditado que no respetó el procedimiento establecido en el manual, pues no verificó el cumplimiento de las actividades realizadas por los subordinados; asimismo, incumplió obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, pues no fue firme frente a la actitud del Sr. Harley Díaz que desobedeció las órdenes respecto a la activación del plan de contingencia, lo cual considero que implica una falta de lealtad hacia la empleadora, pues al parecer tenían la intención de ocultar el derrame, situación que además genera una responsabilidad de la empresa frente a la entidad correspondiente.

Sin embargo, debo realizar una observación respecto a la fundamentación de la sentencia pues se advierte que señalan un incumplimiento no imputado por la empresa demandada como es el uso del teléfono celular en el centro de trabajo, situación que no se encuentra permitida por el reglamento de trabajo, y por tanto considera que hubo falta grave que justifica el despido. Este hecho del uso indebido del celular en ningún momento del proceso ni en la carta de despido fue un hecho imputado al demandante por lo que no le correspondía a la Sala el pronunciamiento sobre ello, ya que al respecto el demandante no tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y además la decisión de la sala al momento de sentenciar vulneró el principio de congruencia.

IV.1.3. Casación Laboral N° 19854-2015, de fecha 03 de noviembre del 2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

Contra la sentencia emitida en segunda instancia, la parte demandante interpuso recurso de casación; el cual considero que no se encuentra debidamente fundamentada, sin embargo, su admisión fue declarada procedente. Finalmente, la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación.

Respecto a esta decisión debo señalar que me encuentro conforme con lo resuelto, al considerar que no se advierte la configuración de las causales invocadas por el demandante sobre el despido arbitrario; pero debo indicar que al

momento de resolver la Corte Suprema no ha motivado efectivamente si hay una infracción normativa al inaplicar la norma en el caso en concreto pues baso su decisión respecto a los hechos presentado en el recurso de apelación sobre el uso del teléfono celular por parte del demandante el cual no fue un hecho imputado en la carta de despido del demandante.

V. CONCLUSIONES

Una vez concluido el análisis del expediente debo precisar lo siguiente:

1. Está acreditado que en el expediente la demanda carece de los presupuestos para configurar un despido nulo, el demandante a lo largo del proceso no acreditó el nexo causal entre su afiliación al sindicato y el despido del que fue parte; es decir no sustentó los hechos que acreditaría que el despido tuvo como motivo el desarrollo de actividades sindicales.
2. Está acreditado que en el expediente la demanda no reúne los presupuestos para la configuración de un despido fraudulento puesto que ha quedado demostrado que los hechos imputados respecto al incumplimiento del reglamento de trabajo (de manera específica en el procedimiento que debió seguirse en el cumplimiento del procedimiento técnico operativo, así como para la activación del plan de contingencia) son reales, y han sido acreditados en el proceso.
3. Está acreditado que en el expediente la demanda no reúne los presupuestos para la configuración de un despido arbitrario pues considero que existió causa justa para ello, tipificada en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que quebranta la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Está acreditado que la empresa demandada cumplió con el procedimiento para el despido otorgando la oportunidad para que el demandante realice los descargos correspondientes.
5. Considero que el Juez al resolver excedió sus facultades al sustentar hechos no cuestionados por las partes, tal como fue la entrega formal del manual, lo cual no podía justificar la falta de conocimiento del procedimiento por el cargo que el demandante ejercía; además de su propio reconocimiento de conocer el procedimiento en caso de derrame.
6. También considero que la Sala Superior al resolver excedió sus facultades al sustentar como causal el uso injustificado del celular en el centro de trabajo, lo cual se encontraba prohibido en el reglamento de trabajo. Dicha situación no fue imputada en la carta de despido, por lo que no correspondía justificar el despido en ello, más aún cuando la empresa demandada precisó claramente los supuestos en los cuales centró la extinción del vínculo laboral.
7. Se observa que en la primera como en la segunda instancia del proceso se ha vulnerado el principio de congruencia la cual no fue advertida por la Corte Suprema en la casación.
8. Se puede observar que la Corte Suprema resolvió el recurso de casación sobre los hechos no sobre si hubo una infracción normativa al inaplicar la norma en este caso en concreto.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Alva Lopez, Belmira (2014). *El despido Laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- ✓ Bringas Diaz, G. y otros (2013). *Manual sobre Faltas Disciplinarias Laborales – faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Lima: Gaceta Jurídica, Lima, 2013, pág. 60.
- ✓ Blanca Bustamante, Carlos (2013). *El despido en el Derecho Laboral peruano* Lima: Jurista Editores.
- ✓ Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *Concepto e importancia del despido*. Lima: Jurista Editores.
- ✓ Espinoza Montoya, Cecilia (2008) *Nulidad de Despido*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/07/18/nulidad-de-despido-inciso-c-del-articulo-29-del-s-s-003-97-tr/>
- ✓ García Viña, Jordi (2013). *La vigencia del principio de la buena fe en las relaciones laborales*. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, No 7, pp. 43-71
- ✓ Gómez Valdez, Francisco. *Derecho del Trabajo-Las Relaciones Individuales de Trabajo*, (Lima: San Marcos, 2010), pág. 306
- ✓ Jiménez Coronado, Ludmin (2009). “El despido en el Perú”. Actualidad empresarial N° 178°.
- ✓ Toyama Miyagusuku, Jorge (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica, pág. 65.

Resolución de la Corte Suprema de la República



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRAYTORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 154-2015
LIMA
Nulidad despido
PROCESO ORDINAR - NLPT

Sumilla: La Sentencia de Vista emitido pronunciamiento respecto de lo tendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guiando sus fundamentos con conexión lógica.

Lima, tres de noviembre de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número diecinueve mil ochocientos cincuenta y cuatro guión dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y proclama la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado el nueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos treinta y ocho, con la **Sentencia de Vista** de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintiocho, que revoco la Sentencia apelada de fecha primero de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos treinta y seis, que declaró fundada la demanda respecto a la preteron subordinada de indemnización por despido arbitrario, reformándola y declararon infundada y confirmaron los demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, [REDACTED] sobre nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en el cuaderno de casación en fojas ochenta y tres, se declaró procedente el

ANAMARIA OLIVAR
SECRETARIA DE SALA

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

CASACIÓN LABORAL N° 19854-2015

LIMA

Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

recurso por la causal de *infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 33° del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

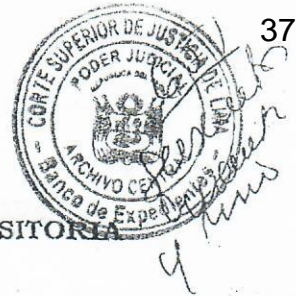
Primero: De la pretensión demandada

Se aprecia de la demanda de fojas setenta y siete, que el accionante pretende como pretensión principal el despido nulo y su reposición en su puesto de trabajo; y como pretensión subordinada ante el supuesto negado respecto al despido nulo solicita que se califique su despido como fraudulento, y ante el supuesto negado respecto al despido fraudulento solicita se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario; y como pretensión accesoria solicita el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta la fecha en que se efectivice su reposición; además del pago de intereses legales y honorarios del abogado.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Decimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha primero de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos treinta y seis, resolvió declarar infundada la demanda respecto a la pretensión de despido nulo y despido fraudulento, y declaró fundada la demanda respecto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y ordenó que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de sesenta y ocho mil uno con 72/100 nuevos

ANALISTA JUDICIAL
ANALISTA JUDICIAL
ANALISTA JUDICIAL



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

CASACIÓN LABORAL N° 19854-2015
LIMA
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

recurso por la causal de *infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 33° del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada

Se aprecia de la demanda de fojas setenta y siete, que el accionante pretende como pretensión principal el despido nulo y su reposición en su puesto de trabajo; y como pretensión subordinada ante el supuesto negado respecto al despido nulo solicita que se califique su despido como fraudulento, y ante el supuesto negado respecto al despido fraudulento solicita se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario; y como pretensión accesoria solicita el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha de su despido hasta la fecha en que se efectivice su reposición; además del pago de intereses legales y honorarios del abogado.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Decimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha primero de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos treinta y seis, resolvió declarar infundada la demanda respecto a la pretensión de despido nulo y despido fraudulento, y declaró fundada la demanda respecto a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y ordenó que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de sesenta y ocho mil uno con 72/100 nuevos

ANA MARÍA SALDIVAR
JUEZA

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

CASACIÓN LABORAL N° 19854-2015

LIMA

Nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO - NLPT

soles (S/.68,001.72); además del pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior mediante sentencia de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintiocho, revoco la Sentencia apelada de fecha primero de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos treinta y seis, que declaro fundada la pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario, reformándola la declararon infundada, y confirmaron los demás que contiene.

Tercero: Que, respecto a la *infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 33° del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, norma que establece lo siguiente:

(...) **Artículo 9°:** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (...)

(...) **Artículo 33°:** Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a

652
Suscripción
Anexo
A. de

38

RECEBIDO
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA
LIMA
15 OCT 2015



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

CASACIÓN LABORAL N° 19854-2015

LIMA

Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio (...).

Cuarto: Que, la parte recurrente fundamenta su recurso sosteniendo que el Colegiado Superior no ha tomado en cuenta que el recurrente carece de antecedentes disciplinarios en los veinte años de servicios que tiene, y que a la fecha en que ocurrió el derrame no contaba con un supervisor de operaciones a quien le correspondía definir el volumen de productos a transferir de un tanque a otro; además, señala que dicha labor no podía ser asumida por el recurrente quien contaba con solo tercer año de secundaria, siendo el perfil de supervisor de operaciones la de un ingeniero.

Quinto: En el caso concreto, la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión, guardando sus fundamentos conexión lógica; de los cuales se advierten que el actor tenía conocimiento de la existencia del plan de contingencia, que consistía en comunicar de inmediato la existencia de algún derrame, comunicación que no fue efectuada oportunamente por el demandante, asimismo, se encuentra acreditado que el actor utilizó un teléfono celular y no las radios existentes para comunicar sobre el derrame del TQ 12 de Diesel B5, a pesar de existir la prohibición de usar celulares en las áreas de trabajo establecido en el reglamento interno de trabajo, lo cual genera la configuración de la causal de falta grave atribuida al actor, contemplada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia no le corresponde percibir una indemnización por despido arbitrario; por lo tanto las causales denunciadas devienen en infundada.

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

CASACIÓN LABORAL N° 19854-2015

LIMA

Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*Casación
Sentencia
y recursos*

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado el nueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos treinta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dos de octubre de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintiocho; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, [REDACTED], sobre nulidad de despido; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

avch



SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

Resolución que declare consentida la sentencia



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
10º JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

Edificio Alzamora Valdez, piso 18, intersección Av. Abancay y Av. Nicolás de Piérola
S/N, Lima

de Notificaciones Electrónicas SIND... 42
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Juez: ANAYA BORDA Carlos Claudio FAX: 2015594110
Fecha: 02/03/2017 11:21 AM Resolución
JUDICIAL, D. Judicial: LIMA / 10000, FIRMA DIGITAL
PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

ASB
Solansh
Amoroso
L. G.

PODER JUDICIAL
DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
SMA - Sistema de
Notificaciones Electrónicas
(NOE)
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Intersección TOLEDO CRUZ
Lizbeth Solansh
PAU20189981718
Fecha: 02/03/2017
11:21 AM Resolución
JUDICIAL, D. Judicial: LIMA
LIMA, FIRMA DIGITAL


EXPEDIENTE : 18703-2013-0-1801-JR-LA-10
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
ESPECIALISTA : TOLEDO CRUZ, LIZBETH SOLANSH
DEMANDANTE : A [REDACTED]
DEMANDADO : M [REDACTED]

RESOLUCIÓN No. CATORCE

Lima, primero de marzo de dos mil diecisiete.-

VISTOS: Por recibido el expediente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha 15 de los corrientes, se da cuenta en la fecha.- Estando que la Sala Suprema en mención ha declarado infundado el recurso de casación y verificándose que la Cuarta Sala Laboral de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha 02 de octubre de 2015, revoca la Sentencia N°166-2014, expedida por esta Judicatura, en el extremo que falla fundada la demanda respecto a la segunda pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario, la que reformándola la declara infundada y confirma la sentencia, en lo demás que contiene, sin costas ni costos; se dispone: **CÚMPLASE CON LO EJECUTORIADO**, en consecuencia, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los de la materia, en los seguidos por [REDACTED]

Avocándose al conocimiento de la presente causa, el Magistrado que suscribe e interviniendo la Especialista Legal que da cuenta, por disposición superior.

PODER JUDICIAL

CARLOS CLAUDIO ANAYA BORDA
JUEZ
10º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

LIZBETH SOLANSH TOLEDO CRUZ
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente NLPT
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA