



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 28765-2013-0-1801-JR-LA-11**

**PRESENTADO POR  
FERNANDO GENARO CHOQUE RICCI**

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

**LIMA - PERÚ  
2021**



**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/>



## **Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado**

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 28765-2013-0-1801-JR-LA-11**

**Materia** : NULIDAD DE DESPIDO

**Entidad** : DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO  
DE TRABAJO DE LIMA

**Demandante** : MBR

**Demandado** : TASA

**Bachiller** : CHOQUE RICCI FERNANDO GENARO

**Código** : 2004123669

**LIMA – PERÚ**

**2021**

En el presente informe jurídico se analiza un expediente en materia laboral por el cual el señor MBR solicita su reposición al cargo que ocupaba o uno de similar categoría antes de su despido en la empresa TASA, aduciendo que las razones que motivaron su despido es su afiliación al sindicato. Sin embargo, la empresa señala que su despido se debe a la comisión de faltas graves que se le imputan relacionadas a su conducta. En primera instancia, el Juzgado Laboral declara infundada la demanda en todos sus extremos. El actor interpone recurso de apelación contra la sentencia que declara infundada su demanda. La apelación sube a la Sala Laboral que resuelve revocar la sentencia venida en grado y reformándola la declara fundada. Ante dicho pronunciamiento, la empresa no se encuentra conforme con lo resuelto e interpone recurso de casación contra lo resuelto por la Sala Laboral. Finalmente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia declara fundado el recurso de casación interpuesto y casa la sentencia de vista, y actuando en sede de instancia, confirmaron la sentencia de primera instancia, que declaro infundada la demanda.

Finalmente, de lo resuelto por la Corte Suprema podemos concluir que la causal de nulidad invocada (en este caso la afiliación sindical) en el escrito de demanda del actor debe ser demostrada con pruebas en el proceso, situación que no fue probada en lo resuelto por la sentencia de primera instancia y lo resuelto por la Sala de la Suprema, que declararon infundada la demanda.

## INDICE

1.- Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso.....	4-19
2.- Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.....	20-25
3.- Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados.....	26-28
4.- Conclusiones.....	29
5.- Bibliografía.....	30
6.- Resolución de Corte Suprema.....	31-38

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

## **1. DEMANDA**

Por escrito de fecha 15 de noviembre de 2013, subsanado el 16 de diciembre, la persona de MBR interpuso demanda de nulidad de despido contra su ex empleadora TASA a fin de que se le reponga en su puesto habitual de trabajo que ocupada a la fecha de despido con el mismo nivel remunerativo alcanzado a la fecha de reposición, y se le pague las remuneraciones, derechos y beneficios dejados de percibir durante el tiempo que dure el despido, más los intereses legales devengados, con expresa condena de costos y costas del proceso.

### **Fundamentos de hecho**

- Que, ingresó a laborar para la demandada el 22 de Julio de 1979, ocupando el cargo de Operador de Calderos, percibiendo un jornal diario básico de S/. 64.55, siendo despedido el 2 de octubre del 2013.
- Que, ocupaba el cargo de Secretario de Asistencia Social del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa TASA, por lo que despido obedece a su condición de dirigente sindical.
- Que, desde el segundo semestre del 2010, la demandada realizó acciones para destruir la organización sindical, ejerciendo presiones para la renuncia al sindicato o a la empresa, también otorgó incremento de remuneraciones a los renunciantes, habiendo participado en una querrela interpuesta por afiliados expulsados, despidiendo al Secretario General y solicitando la cancelación del registro sindical, además que a los sindicalizados no les perdona nada mientras que a los no sindicalizados les aplica una política indulgente.
- Que, la demandada le imputó las faltas graves indicando que por su culpa su compañero PAULINO ROSADO VASQUEZ sufrió la fractura de un dedo de la mano izquierda y por adulterar el AST; sin embargo, no se ha

respetado el principio de inmediatez ya que estas faltas se imputaron 15 días luego de ocurridos los hechos y el despido se produjo 9 días después de realizados sus descargos.

- Que, si bien su compañero de trabajo sufrió un accidente no grave; sin embargo, la responsabilidad fue de este, ya que el cambio de empaquetaduras puede ser realizado por una sola persona, salvo el desmontar las válvulas, siendo que este tomó la decisión de dar vuelta a la válvula lo que provocó que sufra el atrapamiento de uno de los dedos sin que le hubiere pasado la voz para hacerlo juntos.
- Que, el día de los hechos ambos fueron asignados a la tarea de cambio de las empaquetaduras de las válvulas del "manífol principal de vapor", pero por orden del Jefe de Mantenimiento se le asignó adicionalmente el mantenimiento del dämper de aire del quemador del caldero N° 05, ya que si los hubiere realizado por su cuenta le hubieren impuesto un "chovy" u observación preventiva, por lo que esta tarea si estaba consignada en el AST.

### **Fundamentos de derecho**

- Constitución Política del Perú: artículo 28° incisos 1) y 2).
- Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: Artículo 2° Inciso 2).
- Decreto Supremo N°.003-97-TR (T.U.O. del Dec. Leg. N°.728): Artículo 16°, 22°, 29° inciso b), 36° y 77° inciso d)

### **Medios probatorios**

- Declaración de parte del funcionario de la demandada o su representante.
- Boleta de pago correspondiente al mes de setiembre de 2013.
- Carta Notarial de Pre Aviso de Despido de fecha 18/09/2013.
- Carta de descargo de fecha 23/09/2013.

- Carta Notarial de despido de fecha 02/10/2013.
- Copia certificada de la constatación policial de fecha 26/09/2013.
- Exhibición que deberá realizar la demandada de las actas levantadas por, el Comité de Seguridad y Saludo en el Trabajo, sobre los hechos sub materia ocurridos el 03/09/2013.

## **2. AUTO ADMISORIO**

Mediante resolución N° 1 de fecha 26 de noviembre de 2013, el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, declaró inadmisibile la demanda y otorgó el plazo de cinco días para que sea subsanada.

Con fecha 02 de enero de 2014, mediante resolución N° 02, el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, al observar que se cumplían con los requisitos de admisibilidad y procedencia, admitió a trámite la demanda vía proceso abreviado laboral y ordenó correr traslado de la demanda para que la demandada la conteste dentro del término de ley.

## **3. CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

Con fecha 21 de febrero de 2014, la demandada se apersonó al proceso y contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos.

### **Fundamentos de hecho**

- Que, el demandante no fue despedido por su condición de dirigente sindical, sino por haber incurrido en las faltas graves relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y por el otorgamiento de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.



- Que, el actor incumplió sus obligaciones debido a que el 3 de Setiembre del 2013, pues no cumplió con las tareas asignadas por el Jefe de Turno de Producción ya que se avocó al desarrollo de una tarea que no le fue asignada, permitiendo que su compañero de trabajo sufra un accidente de trabajo, ya que pese a que ambos fueron designados para que de manera conjunta y simultanea realicen el cambio de empaque, válvulas de Manifold y limpieza de trampas de vapor de los calderos 3 y 4, este desarrolló una actividad distinta como fue el mantenimiento del damper de aire del quemador del caldero N°5.
- Que, el demandante incluyo dentro del AST la frase "y damper # 5", adulterando este documento con la intención de justificar el hecho de que al momento del accidente se encontraba realizando otra actividad, lo que además fue verificado por un perito grafotecnico quien concluyo que la citada frase fue trazada con posterioridad y que provienen del puno grafico del demandante.
- Que, no se afectó el principio de inmediatez puesto que luego de ocurrido los hechos, se realizaron las investigaciones pertinentes para investigar los hechos y constatar las faltas imputadas, transcurriendo menos de un mes entre la falta y el despido.
- Que, el demandante no acredita la existencia de una práctica antisindical, puesto que el Ministerio de Trabajo concluyó que no se evidenciaban dichas prácticas, no promovió ningún proceso de querrela, el despido del Secretario General se encuentra judicializado y en trámite.

### **Medios probatorios**

- AST N° 000119, de fecha 3 de septiembre de 2013.
- Informe de investigación de incidente/accidente, de fecha 4 de septiembre de 2013.

- Constancia de fecha 6 de septiembre de 2013, suscrita por el "Coordinador de Seguridad", el ingeniero Walter Núñez Távera, y el "Coordinador de Seguridad", el ingeniero Mirtha García García.
- Reporte de ocurrencia de incidente/accidente, de fecha 3 de septiembre de 2013.
- Documento de fecha 25 de septiembre de 2013 donde declara el señor Eduardo Marengo.
- Declaración suceso, de fecha 1 de octubre de 2013, realizada por el Jefe de Mantenimiento, el señor Jorge Francisco Ríos Niquén.
- Declaración del Jefe de Producción, ingeniero Walter Núñez Távara de fecha 30 de septiembre de 2013.
- AST correspondientes al 26, 27 y 28 de agosto de 2013.
- Fotografía de la válvula Manifold manipulada por el Sr. Rosado el día 3 de septiembre de 2013.
- Entrevista de incidente o accidente de trabajo, de fecha 4 de septiembre de 2013, realizada por el señor Paulino Rosado.
- Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de TASA, y los cargos que evidencian la recepción del demandante de dichos documentos.
- Documento denominado Procedimiento de Análisis de Seguridad en el Trabajo, el cual recoge las indicaciones acerca de la aplicación y uso correcto del AST.
- Documento denominado "Entrevista de incidente o accidente de trabajo", de fecha 3 de septiembre de 2013, mediante el cual el demandante brinda su declaración del accidente de trabajo.
- Boleta de pago del señor Paulino Rosado del mes de febrero de 2014.

- Documentos denominados "Capacitación y entrenamiento de brigadistas" y "Reentrenamiento de brigadistas".
- Manifestación vertida por el señor Jorge Wilber Fernández Collantes.
- Manifestación del señor Jhin Eder Sosa de fecha 30 de septiembre de 2013.
- Fotografía mediante la cual se evidencia la cercanía en la que se encontraba el Sr. MBR del Sr. Rosado en el momento en que se originó el accidente de trabajo.
- Organigrama de la Compañía.
- AST, de fecha 4 de septiembre de 2014 firmado por los señores MBR y Ricardo Gonzales García, y autorizado por el Sr. Eduardo Marengo y Walter Núñez.
- Informe Pericial de Grafotecnia, de fecha 17 de febrero de 2014.
- Declaración de parte del Sr. MBR.
- Declaración testimonial del Sr. Paulino Aurelio Rosado Vásquez.
- Convenios colectivos celebrados con anterioridad a los años 2010 y 2011.
- Informe de actuaciones inspectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 10 de febrero de 2011.
- Convenio colectivos celebrados entre el Sindicato Nacional de la Empresa TASA con posterioridad al año 2011.

#### **4. AUDIENCIA UNICA**

Realizada el 16 de mayo de 2014 en la Sala de Audiencias del Juzgado. Se encontraban presente las partes procesales con sus respectivos abogados.

Acto seguido, se señalaron las reglas de conducta y se invitó a las partes a conciliar, por lo que se detuvo la grabación de la Audiencia.

Tras nos prosperar la conciliación, se continuó con la grabación.

Posteriormente, se fijó la pretensión materia de juicio y, continuando con el trámite del proceso, y habiéndose presentado la contestación de la demanda oportunamente, se corrió traslado de la misma a la otra parte para que la revise. Siendo que luego de ello, el demandante expuso que no tenía ninguna observar a la misma.

Acto seguido, se procedió con la confrontación de posiciones y luego se procedió a la admisión y actuación de los medios probatorios.

Finalmente, los abogados realizaron sus alegatos finales, y el juez de la causa se reservó su fallo conforme a ley, citando a las partes para ser notificadas oportunamente.

## **5. SENTENCIA DE JUZGADO**

El Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, con fecha 23 de mayo de 2014, emitió sentencia en la cual declaró IMPROCEDENTE las tachas propuestas por el demandante contra los medios de prueba de la demandada; INFUNDADA la demanda de nulidad de despido interpuesta por MBR contra TASA, exoneraron al demandante del pago de costas y costos del proceso.

Entre los principales fundamentos señalaron:

- Que, Respecto de la tacha formulada contra el informe pericial grafotécnico, se tiene que el argumento del demandante no se encuentra dirigido a denunciar su falsedad o nulidad, puesto que este fue ofrecido como perito de parte por la demandada, además que este suscribió dicho documento como Perito Judicial por cuanto así se consigna en el carnet emitido por el Registro de Peritos Judiciales y Martilleros de la Corte Superior de Justicia de Lima, debiéndose indicar además que conforme a

lo señalado en el artículo 300 del Código Procesal Civil, la cuestión probatoria idónea para cuestionar una pericia es la oposición y no la tacha, por lo que la petición del actor deviene en improcedente.

- Que, en cuanto a la tacha deducida contra el informe de actuaciones inspectivas, se advierte que el demandante cuestiona la pertinencia de esté medio probatorio, es decir, la tacha propuesta no se fundamenta ni en la falsedad ni en la nulidad de dicho documento, por lo que esta cuestión probatoria deviene en improcedente.
- Que, el hecho de que el demandante tenga la condición dirigente sindical, no lo limita la posibilidad de que en el ejercicio del poder disciplinario de su empleador, pueda ser despedido por la comisión de falta grave, por lo que previo a analizar si existió o no la nulidad planteada, debe verificarse si el actor incurrió en las faltas imputadas por la emplazada.
- Que, según se aprecia de la carta de preaviso de despido, la demandada imputó al actor como hechos que configuraban las faltas imputadas "*... a pesar de lo señalado en el AST autorizado, usted se avocó a realizar una actividad distinta a la encomendada -no autorizada por el Jefe de Tumo de Producción-, esto es, el mantenimiento del "damper de aire del quemador el caldero N°5", lo que provocó que su compañero sufriera la fractura por atrapamiento de uno de los dedos de su mano izquierda por ejecutar la labor solo y que había sido autorizada para que la realice con usted (el cambio de las empaquetaduras de las válvulas del "manifold principal de vapor). Cabe señalar que, como es de su pleno conocimiento, esta tarea debía ser realizada por dos personas (...) Lejos de prestar ayuda inmediata a su compañero, usted procedió a adulterar el AST con la finalidad de justificar su conducta, incorporando la frase "y dámpers C#5" en el rubro "Lugar específico de la tarea", como si dicha actividad hubiera sido autorizada por el Ingeniero Marengo antes del inicio de la labor", tipificando estos hechos como faltas graves contempladas en los literales a) y d) del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR.*

- Que, en el mencionado AST se advierte que en el rubro "Descripción de la Tarea" aparece consignado "cambio de empaque de válvulas de manifold limpieza de trampas y damper C#5", advirtiéndose que esta última frase "y damper C#5" se encuentra escrita entre líneas y con una tonalidad de lapicero distinta, siendo que dicho formato fue llenado por el Sr. ROSADO VASQUEZ, se encuentra suscrito por éste y el actor, quien es designado como líder de trabajo o grupo y autorizado por el Sr. EDUARDO MARENGO, advirtiéndose que en la parte posterior del mismo se detallan los pasos de la tarea a realizar, los peligros o riesgos y las medidas de control para evitar eventos indeseados, siendo que respecto de los pasos se indican: inspección del área de trabajo, inspección de los EPPs, inspección de herramientas, cambio de empaquetadura de válvulas de vapor y limpieza de trampas de vapor y finalmente, limpiar el área de trabajo, esto es, no se indicó como un paso o como tarea el mantenimiento del dámper N°5 ni se analizó los riesgos que podían presentarse en esta actividad ni las medidas de control correspondientes.
- Que, el Informe emitido por el Ingeniero EDUARDO MARENGO, en su condición de Jefe de Turno Producción, quien indica que la actividad del mantenimiento del dámper de aire del quemador del caldero N°5 no fue analizada ni estaba autorizada en el AST 000119, "*... pero que después del accidente, verifiqué el AST N°000119 (03.09.2013) y advertí que este había sido adulterado...*".
- Que, conforme se advierte del documento "Procedimiento Análisis de Seguridad en el Trabajo", se tiene que éste se emite cuando se realice cualquier trabajo operativo y/o de contratistas, cuyo formato debía ser llenado por los trabajadores involucrados realizando una descripción del trabajo, entre ellos, la descripción de la tarea y el lugar específico de la misma, colocando los pasos de la tarea a realizar, de manera ordenada y específica, identificando los peligros y factores de riesgo para cada paso de la tarea, así como las medidas de control para anular o minimizar el peligro, documento que debe ser revisado y autorizado por el Jefe de

Área, el cual tiene una duración de 12 horas, por lo que si el trabajo dura más de 1 turno o si las condiciones de trabajo cambian, se requiere la elaboración de otro AST.

- Que, corre el Informe Pericial de Grafotecnia, en el cual el perito grafotécnico ofrecido por la demandada concluye que el texto "y damper C5#" *"...han sido trazados con posterioridad a los textos que se leen en dicho espacio gráfico..."*.
- Que, la versión del demandante carece de verosimilitud, puesto que: Tal como se advierte del AST N°000119 no se indicó como un paso de la tarea a analizar el mantenimiento del dámper pues sólo se consignó el cambio de empaquetadura y limpieza de las trampas, a diferencia del AST N°000188 del 4 de Setiembre del 2013 en la cual se le asigna la tarea de cambio de empaquetaduras de la válvula manifold y limpieza del dámper del caldero N°5, lo que tiene relación con el cuarto paso allí registrado. Los señores MARENGO ROJAS (Jefe de Turno), RIOS NIQUEN (Jefe de Mantenimiento) y NUÑEZ TAVARA (Jefe de Producción), niegan haber autorizado al demandante a realizar el mantenimiento del dámper; asimismo, esta actividad no se encuentra consignada en los AST de los días 26, 27 y 28 de Agosto del 2013. Conforme al informe pericial, el texto "Y DÁMPER C#5" fue trazado con posterioridad a los textos, es decir, dicha frase adicionó al documento, lo que puede corroborarse a simple vista del documento original que obra en autos pues la tonalidad del lapicero negro utilizado para escribir dicho texto es distinto al resto de grafías que obran en el formato, el tipo de letra utilizado es distinto de las demás inscripciones y fue puesto entre dos líneas, algo que no sucede en los demás AST que obran en autos. El actor fue capacitado por la demandada respecto del Procedimiento del AST, por lo que éste tenía conocimiento que si las condiciones de trabajo variaban una vez cerrado un AST, debía elaborarse uno nuevo, es decir, sabía que no podían realizarse añadiduras a un AST.
- Que, la facultad que tiene el empleador de sancionar una conducta laboral grave del trabajador no se encuentra sujeta a un plazo

determinado fijado por ley, sino que éste debe analizarse atendiendo a la complejidad de la falta cometida, entre otros elementos, es decir, tiene vinculación con las situaciones particulares que se presenten y por las acciones desarrollados por él empleador a fin de establecer con certeza la comisión de una falta grave sancionable con despido.

## **6. RECURSO DE APELACIÓN**

Mediante escrito de fecha 31 de mayo de 2014, el demandante interpuso recurso de apelación, fundamentándolo en los siguientes argumentos:

- Existe una contradicción gráfica notoria entre los anexos de la Pericia en los que consta la letra del actor y las fotos que sirven de comparación con el texto adicionado "Y DAMPER C#5", por lo que no se puede concluir que las grafías correspondan a la letra del actor.
- La sentencia comete un error de apreciación de la pericia, y le otorga prueba plena, por lo que analizando detenidamente la pericia no se puede concluir con certeza de que el agregado que aparece en el AST 119, corresponde al actor.
- La verdad es que el actor no agregó ninguna letra ni adulteró el AST 119. Ya que lo único que estaba haciendo el actor es seguir ordenes, máxime si dicha tarea era obligatoria y necesaria dentro del plan de mantenimiento general de la planta, tanto es así que conforme se aprecia de los AST del 04/09/2013, en la que consta la orden de mantenimiento de DAMPER C #5, justamente efectuado por el actor.
- El mantenimiento del Damper C#5 sí estaba autorizado, de lo contrario el Jefe de Planta, el Jefe de Mantenimiento le hubiesen impuesto un CHOVI, documento de llamado de atención in situ que los Jefes pueden entregar al trabajador que incurre en una falta por más leve que sea.



- El actor es dirigente del sindicato, siendo esa la única explicación para que la demandada, extralimitado su rol directriz lo despida, prosiguiendo con su política destructiva del Sindicato.

## **7. SENTENCIA DE SALA SUPERIOR**

Mediante resolución de fecha 16 de junio de 2015, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, emitió sentencia en la cual REVOCARON la sentencia impugnada y REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA la demanda; en consecuencia, dispusieron que la demandada reponga el actor a su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes del despido o en otro de igual o similar categoría, debiéndosele abonar las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de inactividad del actor, más los intereses legales respectivo, con el pago de costas y costos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Entre los fundamentos expusieron:

- Que, en el caso que nos ocupa se tiene que la demandada procede al despido del actor señalando en su Carta Notarial de Pre Aviso, de fecha 18 de setiembre del 2013, obrante a fojas 04 a 06, así como, en la Carta de Despido de fecha 02 de octubre del 2013, obrante a fojas 10 a 14, que el trabajador incurrió en las faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, referentes al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y proporcionar información falsa al empleador con el ánimo de causarle perjuicio u obtener una ventaja.
- Los hechos que se le atribuyen al actor, según la carta de pre aviso y la de despido, consisten en que el día 03 de setiembre de 2013, debía

realizar la tarea conforme el documento -Análisis Seguro de Trabajo-AST N° 000119, en el que se detallaba las tareas que debían ser realizados por el actor y su compañero de trabajo Paulino Rosado Vásquez, que consistían en el cambio de las empaquetaduras de las válvulas y la limpieza de las trampas de vapor de los calderos 3 y 4, así como la ubicación específica donde estas tareas debían realizarse. Sin embargo, a pesar de lo señalado en el AST autorizado, el demandante se avocó a realizar una actividad distinta a la encomendada y que no fue autorizada por el Jefe de Turno de Producción, esto es, el mantenimiento del "dámper de aire del quemador del caldero...", lo que provocó que su compañero Paulino Rosado Vásquez sufriera una fractura por atrapamiento de uno de los dedos de su mano izquierda por ejecutar la labor solo y que había sido autorizada para que la realice con el actor, pues esta tarea debe ser realizada por dos personas, conforme es de pleno conocimiento del actor. Lejos de prestar ayuda inmediata a su compañero, se imputa al actor que procedió adulterar el AST con la finalidad de justificar su conducta, incorporando la frase "y dämper C#5" en el rubro de "Lugar específico de la tarea", como si dicha actividad hubiera sido autorizada por el Ingeniero Marengo (Jefe de Turno de Producción) antes del inicio de la labor, situación que según la demandada reviste aun mayor gravedad tomando en cuenta que el demandante ostentaba la jerarquía de "líder de trabajo", motivo por el cual debió ser más diligente en el cumplimiento de sus labores y no poner en riesgo la seguridad y salud de su compañero de trabajo.

- Se aprecia la carta de descargo de fecha 23 de setiembre de 2013 dirigida a la demandada, mediante la cual el actor niega su responsabilidad en los hechos que se le atribuyen.
- La sanción impuesta al accionante no reviste la gravedad para imponerle la sanción de despido, ya que si bien existe en autos un Informe Pericial de Grafotecnia que señala que el texto materia de cuestionamiento DAMPER C#5" corresponde al puño gráfico del actor, texto que fue incorporación en el rubro de "Lugar específico de la tarea" que contiene

el documento -Análisis Seguro de Trabajo- AST N° 000119, como si dicha actividad hubiera sido autorizada por el Ingeniero Marengo (Jefe de Turno de Producción), sin embargo, este Colegiado considera que la emplazada dentro del poder de dirección que le otorga la ley, podría haber analizado, dentro de los límites de razonabilidad, el despido del actor, puesto que no se advierte de los actuados que el demandante haya sido sancionado anteriormente por hechos similares que hayan causado algún tipo de perjuicio a la demandada.

- La demandada sostiene que el actor incurrió en faltas graves que hicieron irrazonable la vigencia -de la relación laboral. Sin embargo, habiéndose determinado que el despido del actor no resulta razonable ni acorde a los hechos que se le atribuyen, no existe una causa justa para la extinción de la relación laboral, de acuerdo al Decreto Supremo 003-97-TR, artículo 22° que señala que, "para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (...), lo que en el presente caso no se ha demostrado.
- En el presente caso se ha configurado la causal de despido nulo señalado en el inciso b) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haberse encontrado el actor ocupando el cargo de Secretario de Asistencia Social del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa TASA al momento de su despido.

## **8. RECURSO DE CASACIÓN**

Con fecha 01 de julio de 2015, la demandada TASA, interpuso recurso de casación señalando como causales:

- Interpretación incorrecta del artículo 9° de la LPCL.
- Inaplicación del literal d) del artículo 25 de la LPCL.

- Interpretación incorrecta del literal b) del artículo 23.4 de la NLPT.

## **9. RESOLUCIÓN DE CORTE SUPREMA**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 07 de junio de 2016, emitió resolución en la cual declaró fundado el recurso de casación interpuesto; en consecuencia, casaron la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

Entre sus principales fundamentos, tenemos:

- Que, mediante Carta de imputación de cargos de fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, la demandada imputa al actor la falta grave contemplada en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Que, se verifica que no existe controversia en relación a que el demandante y el trabajador Paulino Rosado Vásquez (testigo) fueron asignados para realizar el mantenimiento de los calderos conforme se desprende del Análisis Seguro de Trabajo, y que mediante el Análisis Seguro del Trabajo N° 000119 de fecha tres de setiembre de dos mil trece se les asignó que realizarán el cambio de empaque de válvulas de manifold y limpieza de trampas de los calderos tres y cuatro.
- Que, cuando procedieron a realizar las actividades encomendadas, el demandante empezó a dar mantenimiento al dámper N° 5, mientras que su compañero de trabajo procedió a desmontar la válvula del manifold y cuando pretendió darle la vuelta, ésta le cae sobre la mano izquierda aprisionándole un dedo y ocasionándole una fractura encontrándose solo en el momento en que ocurrió el accidente. Asimismo, se señala que el documento denominado Análisis Seguro del Trabajo N° 000119 en el rubro "Descripción de la Tarea", se consignó "cambio de empaque de

válvulas de manifold limpieza de trampas y damper C#5", advirtiéndose que "y dámper G#5" se encuentra escrito entre líneas y con otro tipo de lapicero.

- Que, el Informe emitido por el Ingeniero Eduardo Marengo, Jefe de Turno Producción, señaló que la actividad del mantenimiento del dámper N° 5 no fue analizada ni tampoco estaba autorizada en el Análisis Seguro del Trabajo N° 000119, del mismo modo señalan los señores Ríos Niquen (Jefe de Mantenimiento) y Núñez Távora (Jefe de Producción). Además, se encuentra corroborado con el Informe Pericial de Grafotecnia, en el que se concluyó que el texto ("y dámper C#5") fue trazado con posterioridad a los textos, asimismo, fue escrito con otra tonalidad de lapicero y otro tipo de tetra, quedando acreditada la falta grave, imputada al actor por haber adulterado el documento Análisis Seguro del Trabajo 000119 y haber proporcionado información falsa a su empleador con el fin de no asumir responsabilidad alguna por su accionar. Siendo ello así, la demandada ha cumplido con acreditar la comisión de la falta grave imputada al actor de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 23.4° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## II. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

En el caso materia de autos se interpuso demanda por nulidad de despido, en ese contexto, se tiene que para poder establecer si efectivamente se produjo un despido nulo, debemos hacernos algunas interrogantes.

En primer lugar debemos preguntar **¿Cuándo se configura un contrato de trabajo y cuando se extingue?**

El ser humano como ente social y en busca de su bienestar, siempre ha interrelacionado con otras personas, para ello es que ha llegado a suscribir diversos contratos, entre los que se encuentra el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador que se comprometen a la realización de determinados deberes y que le concede determinados derechos. Así tenemos que, el trabajador se compromete a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo y, el empleador, a retribuirle ello mediante una remuneración. De Lama (2012) al respecto señala que:

Las particularidades que configuran una relación laboral derivada de un “contrato” de trabajo suponen una prestación de servicios personales del trabajador contratado, el cual recibirá una remuneración periódica a manera de contraprestación por la fuerza laboral prestada al empleador, quien, podrá adecuarla en función de las necesidades de la empresa. Estos tres elementos son fundamentales para hablar de la presencia de una relación laboral en un determinado supuesto, pero de ellos el más importante, el que laboraliza una prestación de servicios, es el carácter de la subordinación del trabajador al poder directivo del empleador, lo que implica la facultad de dirigir, normar y disciplinar el trabajo realizado por sus servidores.

Ya hemos caracterizado la relación laboral derivada de un contrato de trabajo como una relación subordinada en pro del empleador. Esto nos lleva a concluir que por el ejercicio del “Ius Variandi” practicado sobre la

actividad del trabajador, las condiciones en que se desarrolla la prestación de servicios son desiguales. Es decir, no hay un equilibrio en las circunstancias en que se encuentran el trabajador y su empleador ya que, este último, ejerce sobre su subordinado el ya citado “*Ius Variandi*”, por el cual puede modificar las circunstancias en que se están prestando las labores (pp. 273-275).

Por su parte, Rodríguez y Quispe (2009) expone que:

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre dos partes: El trabajador y el empleador. El trabajador es necesariamente una persona natural que se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada. Por su parte, el empleador puede ser una persona natural o jurídica que se obliga a una contraprestación, es decir, se obliga al pago de una remuneración (p. 47)

De dicha definición, se tiene que los elementos que configura un contrato de trabajo son: prestación personal, subordinación y remuneración. Cabe mencionar, que de estos elementos, el que lo diferencia de otros tipos de contratos, es la subordinación.

Con relación a la subordinación, NEVES (2009) expone que

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho civil o mercantil existe autonomía (en los contratos de locación de servicio y de obra, según los artículos 1764° y 1771° del Código Civil, respectivamente) (pp. 35-36).

De acuerdo a ello, tenemos que así como la celebración de un contrato de trabajo genera una relación laboral, el mismo se puede extinguir. El artículo 16°

del Decreto Supremo 003-97-TR, prescribe que son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- 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.

Otra de las interrogantes que debemos realizarnos es **¿Cuándo se configura una falta grave?**

El contrato de trabajo, genera entre las partes derechos y obligaciones. Entre las facultades que se le atribuyen al empleador tenemos, la facultad de dirección, disciplinaria y sancionadora.

Toyama (2009) sostiene respecto de la facultad disciplinaria es:

La facultad disciplinaria que ejerce el empresario se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la empresa o del contrato mismo (p. 134).



Por tanto, si el trabajador tiene derechos que deben respetar los empleadores; también existen obligaciones que el trabajador se encuentra obligado a observar y cumplir; es decir, su actuación debe regirse a lo que prescribe el contrato y las normas internas del centro laboral, ello con la finalidad de hacer que la relación laboral se lleve a cabo de una forma idónea y dentro de un ambiente lleno de armonía; ya que su incumplimiento podrían originar alguna falta ocasionando perjuicios y la ruptura del buen ambiente laboral.

De acuerdo a ello, se puede señalar que la falta es considerada como el incumplimiento grave que realiza el trabajador de sus obligaciones contractuales, haciendo que este incumplimiento sea lo suficiente para hacer irrazonable la subsistencia de la relación; por tanto, no cualquier comportamiento puede ser considerado como falta grave, sino solo aquel que haga que el empleador, deje de confiar en su trabajador, tanto que no se pueda continuar con la relación laboral.

JIMÉNEZ (2014) al respecto señala que:

En nuestra legislación laboral podemos encontrar una definición de falta grave en el artículo 25° del D.S. N° 003-97- TR; el cual refiere que “falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación...” y, a continuación, enumera o hace mención de las faltas que podrían considerarse como faltas graves. En toda relación laboral, siempre hay una serie de derechos y obligaciones de ambas partes; por lo que complementado al poder de dirección, sancionador, regulador que tiene el empleador, este podría disponer un despido por causa justificada. El trabajador al estar subordinado, tiene el deber de cumplir sus labores encomendadas dentro de ciertos parámetros y reglas; en tanto estas se realicen en armonía y bajo condiciones y circunstancias normales no se infringen las normas que disponen las causales de un despido justificado. Es más; en el supuesto que infrinjan ciertas reglas si estas no se ajustan a una causal de despido, el empleador se limitaría a imponer una sanción dentro de los límites de razonabilidad (p. VI-8).

*“El artículo 25, inciso a, del Decreto Supremo establece que constituye falta grave que amerita el despido de un trabajador: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad" (Exp. N° 00678 2014-PA-TC, 2015)*

El trabajador al ser parte de una relación laboral, está comprometido a cumplir las normas que su empleador le impuso, y que se encuentran acorde con la normatividad permitida; así tenemos entre estas normas, la buena fe laboral, la misma que prescribe que todo trabajador debe actuar con respeto, honestidad y honradez para con su empleador.

MONTOYA (2013) sostiene que:

La buena fe laboral no opera únicamente para sustentar la tipificación de dichas lesiones al vínculo contractual derivadas específicamente del incumplimiento de la prestación laboral a que se encuentra obligado en virtud de aquel, sino también respecto de otras obligaciones que sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación se consideran exigibles al trabajador en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre el empleador y el trabajador (p. 190).

En consecuencia, no cualquier falta debe ser considerada como grave, para que ella sea considerada así, la misma debe vulnerar el principio de la buena fe laboral y encontrarse dentro de los supuestos establecidos en la ley.

Finalmente, debemos preguntarnos **¿Cuándo se produce un despido nulo y cuáles son sus efectos jurídicos?**

El contrato de trabajo como acuerdo de voluntades está predispuesto a sufrir alteraciones. Es así que el empleador por voluntad propia pueda dar por finalizada la relación laboral y a ello se le conoce como despido.

De acuerdo a la LPCL, el empleador al momento de despedir a un trabajador, lo tendrá que hacer por medio de un cuestionamiento a su conducta o capacidad para lo cual existirá una evaluación que demuestre que el trabajador no es apto para desempeñar el cargo por el cual se le contrató. De este modo, si el empleador justifica el despido, éste será tomado como válido; y en consecuencia, el trabajador no podrá exigir su reposición dado que existe un motivo por el cual se dio por finalizada la relación laboral.

El despido, como ya se indicó es una decisión unilateral del empleador, debe sujetarse a lo regulado en la LPCL. Esta misma ley en su artículo 29° señala aquellas circunstancias en las que, si el empleador se basó en ellas, entonces el despido será tomado como nulo; es decir, que jamás debió existir, buscándose entonces la reposición del trabajador a su puesto de trabajo. De esta manera, para la Ley si el empleador decide despedir al trabajador porque se afilió a un Sindicato, o si es una trabajadora porque quedó embarazada, eso sería nulo, toda vez que el trabajador no cometió ninguna falta que conlleve a que se le quite la confianza.

Al respecto Alva (2016) señala que *“Solamente los casos mencionados posibilitan la presentación de una demanda por nulidad de despido. Por lo tanto, se encuentran excluidos otros supuestos que puedan suponer una lesión a un derecho constitucional...”* (p. 71-72).

Ahora bien, si se logra configurar un despido nulo, los efectos jurídicos que produce son la reposición y el pago de remuneraciones devengadas.

### III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

La pretensión que ha formulado el demandante en el caso de autos, es la reposición por considerar que fue objeto de un despido nulo.

En primer lugar debemos exponer, que no existe ninguna controversia respecto a la relación laboral entre las partes, ya que ambas han mostrado implícitamente su conformidad respecto a ese extremo.

Entre los fundamentos del porque considera el demandante que su despido es nulo, se encuentra en que fue despedido por formar parte del sindicato de la empresa; sin embargo, la demandada expone que el despido del cual fue objeto el demandante no es nulo, sino que el mismo se encuentra justificado porque el demandante realizó una falta grave.

Al respecto hay que señalar que el despido es una de las formas de finalización del vínculo laboral entre el empleador y trabajador, que consiste en la decisión unilateral del empleador, quien decidió ponerle fin al nexo laboral existente con el trabajador. El despido será legal si es que el trabajador cometió alguna falta grave contra los intereses de la empresa. Sin embargo, si el despido se da sin explicar alguna razón lógica que haya llevado a tal decisión, entonces estaremos frente a un despido arbitrario y, en consecuencia, inconstitucionales.

Respecto al despido nulo, hay que señalar que el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad señala lo siguiente:

*Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

*b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*

*(...)*

Es decir, el afiliarse a un sindicato o formar parte de él y participar en actividades sindicales, no pueden ser motivo de despido por parte del empleador en agravio del trabajador, porque se le estaría privando de su derecho de sindicalización, de acuerdo a lo normado en el artículo 28º de la Carta Magna en donde se protege lo siguiente:

*Constitución Política del Perú: Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

*1. Garantiza la libertad sindical.*

*2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*

*La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*

*3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.*

En ese sentido, no basta solo con indicar que, debido a la vinculación con el Sindicato, el despido realizado por el empleador es nulo, dado que debe existir un nexo causal, es decir, se deberá comprobar que el despido fue precisamente por alguna de las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con relación a la falta grave, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral refiere que la falta grave se presenta cuando el trabajador no ha respetado las normas de compromiso y respeto que la empleadora maneja, haciéndose entender que ésta es una persona descuidada o rebelde por querer realizar la labor a su manera y no con los cuidados necesarios.

Ahora bien, de acuerdo a los medios probatorios ofrecidos, el órgano jurisdiccional al resolver la controversia en primera instancia declaró infundada la demanda, dicha decisión fue confirmada por la Corte Suprema al resolver el

recurso de casación; sin embargo, en segunda instancia, la Sala Laboral revocó la sentencia apelada y declaró infundada la demanda.

Al respecto debo mostrar mi conformidad con lo resuelto en primera instancia y en sede casatoria, esto es que se haya declarado fundada la demanda, pues como se ha señalado para poder acreditar la existencia de un despido nulo, no basta con expresar la causal sino que la misma sea el fundamento del despido, esto es que se haya acreditado el nexo causal entre la causal imputada y el despido realizado, lo cual no se ha podido acreditar en el presente caso.

Ahora bien, con relación a la falta grave realizada por el demandante esta ha sido debidamente acreditado con el Informe emitido por el Ingeniero Eduardo Marengo, Jefe de Turno Producción, donde se señaló que la actividad del mantenimiento del dámper N° 5 no fue analizada ni tampoco estaba autorizada en el Análisis Seguro del Trabajo N° 000119, lo cual es confirmado con lo expuesto por Ríos Niquen (Jefe de Mantenimiento) y Núñez Távara (Jefe de Producción). Todo ello, se encuentra corroborado con el Informe Pericial de Grafotecnia, en el que se concluyó que el texto ("y dámper C#5") fue trazado con posterioridad a los textos, asimismo, fue escrito con otra tonalidad de lapicero y otro tipo de tetra. Asimismo, con respecto a la oportunidad de haber realizado el despido, se debe señalar que el principio de inmediatez para sancionar una falta grave, ello no implica que cometida la falta el mismo día se produzca el despido, sino que exista continuidad entre la falta, su investigación y la sanción.

Con todo lo manifestado, reitero mi conformidad con que se haya declarado fundada la demanda.

#### **IV. CONCLUSIONES**

- El despido por causa justa se debe a la conducta del trabajador y el rendimiento laboral, lo que indica que hay un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado del mismo trabajador.
- El despido nulo, tiene como consecuencia jurídica la reposición del trabajador en su puesto laboral y; el despido arbitrario solo el pago de una indemnización, por lo que mi desacuerdo con los fundamentos expuestos por la Sala Superior.
- Las causales de despido nulo referente a la afiliación o participación en un sindicato, tiene su base en el derecho a la Libertad Sindical, el cual encuentra protección en el artículo 28° de la Constitución y en el artículo 5° del Convenio 158 de la OIT. El derecho fundamental de la libertad sindical, es un derecho complejo, pues incluye la afiliación a un sindicato como elemento estático y, la participación en actividades sindicales como elemento dinámico.
- El despido disciplinario se basa en el incumplimiento o falta grave del trabajador, en ese sentido es el empresario quien resuelve el contrato en base a las infracciones o faltas que tiene el trabajador, es por ello quien decide si la relación de trabajo prosigue o se extingue.

## V. BIBLIOGRAFÍA

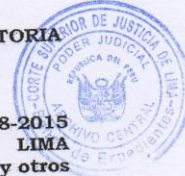
- ALVA, N., El Despido Laboral: Despido Nulo, Arbitrario, Incausado y Fraudulento, Lima: Gaceta Jurídica.
- DE LAMA, M. (2012). “Acercamiento a la Naturaleza del Derecho Laboral, Criterios y Principios de Interpretación Constitucional y Contenido Constitucional del Derecho a la Remuneración: Critica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneraciones”, artículo publicado en: Revista Ita Ius Testo, Segunda Edición, Lima.
- JIMÉNEZ., L. G. (2014). Falta grave: quebrantamiento de la buena fe laboral. Actualidad Empresarial N° 297. Lima: Instituto Pacífico.
- MONTOYA, A. (2013). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- NEVES, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Primera edición, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- RODRIGUEZ, F. y QUISPE, G. (2009). La extinción del contrato de trabajo. En: Soluciones Laborales, Lima: Gaceta Jurídica.
- TOYAMA, J. (2009). La tendencia jurisprudencial del despido. Análisis de fallos controvertidos a nivel judicial y constitucional. Diálogo con la Jurisprudencia N° 133, Lima: Gaceta Jurídica.



## VI. RESOLUCION DE LA CORTE SUPREMA

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

CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT



**Sumilla.**- De conformidad con el inciso c) del artículo 23.4° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que el actor fue despedido por una causa justa contemplada en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, siete de junio de dos mil dieciséis

**VISTA;** la causa número doce mil novecientos sesenta y ocho, guion dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED] mediante escrito de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos ocho a trescientos treinta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos sesenta y siete, que revocó la **Sentencia de primera instancia** de fecha veintitrés de mayo de dos mil catorce, en fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y cuatro, que declaró infundada la demanda, reformándola declararon fundada; en el proceso seguido por el demandante [REDACTED] sobre nulidad de despido y otros.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

0300



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

CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y dos del cuaderno de casación, por la causal de **infracción normativa por inaplicación del inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado 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: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas diecisiete a veintinueve, el accionante [REDACTED] solicita la reposición por despido nulo, con el mismo nivel remunerativo, así como las remuneraciones y beneficios dejados de percibir, más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

El demandante señala que ingresó a laborar para la demandada el veintidós de julio de mil novecientos setenta y nueve, ocupando el cargo de Operador de Caderos, percibiendo un jornal diario básico de S/64.55, siendo despedido el dos de octubre de dos mil trece, precisando que ocupaba el cargo de Secretario de Asistencia Social del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa [REDACTED] por lo que su despido obedece a su condición de dirigente sindical.

Asimismo, refiere que la demandada le imputó las faltas graves previstas en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

2

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



CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Supremo N° 003-97-TR, indicando que por su culpa su compañero de trabajo Paulino Rosado Vásquez sufrió la fractura del dedo de la mano izquierda y por adulterar el Análisis Seguro de Trabajo. Además, señala que los hechos ocurrieron el tres de setiembre de dos mil trece; sin embargo, la demandada cursó la carta de pre aviso el dieciocho de setiembre de dos mil trece, es decir, quince días después de ocurridos los hechos, contraviniendo el principio de inmediatez.

**Segundo:** Mediante Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintitrés de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y cuatro, emitido por el Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, se declaró infundada la demanda, al haber quedado acreditado que el actor proporcionó información falsa al empleador por haber adulterado el Análisis Seguro de Trabajo (AST) N° 000119 de fecha tres de setiembre de dos mil trece y haber agregado a dicho documento "DAMPER #05" en el rubro "Descripción de la tarea", y que de acuerdo al Informe emitido por el Ingeniero Eduardo Marengo, en su condición de Jefe de Turno Producción, quien señala que la actividad de mantenimiento del dämper de aire del quemador del caldero N° 05 no fue analizada ni estaba autorizada en el Análisis Seguro de Trabajo N° 000119; asimismo, se corrobora con el Informe Pericial de Grafotecnia que el texto manuscrito "DÁMPER C#5" corresponde al puño gráfico del demandante, habiendo quedado acreditada la falta grave incurrida por el actor contemplada en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Tercero:** Asimismo, la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos sesenta y siete vuelta, emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

3

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



CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Justicia de Lima, revocó la sentencia apelada, reformándola declara fundada la demanda, señala que en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, el Colegiado considera que la sanción impuesta al accionante no reviste de gravedad para imponerle la sanción de despido ya que si bien existe el informe pericial grafotécnico, en el que se determina que el texto en cuestión es de de puño y letra del demandante; sin embargo, en su poder de dirección, hubiera podido reconsiderar el despido ya que no existen anteriores hechos similares en los que el demandante fuera sancionado, por lo que no existe causa justa para el despido. En cuanto a la causal de nulidad de despido invocada por el actor, se tiene acreditada la causal prevista en el inciso d) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR por haber estado ocupando el cargo de Secretario de Asistencia Social del Sindicato al momento del despido.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Quinto:** De acuerdo al Auto Calificatorio que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y dos del cuaderno de casación, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha *inaplicado el inciso d)*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

4

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



CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

**“Artículo 25.- Falta grave**

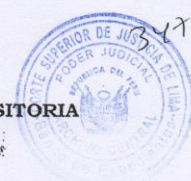
d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal”. (el resaltado en negrita es nuestro)

**Sexto:** En el presente caso, que mediante Carta de imputación de cargos de fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas cuatro a seis, la demandada imputa al actor la falta grave contemplada en el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la siguiente conducta:

“(…) a pesar de lo señalado en el AST autorizado, usted se avocó a realizar una actividad distinta a la encomendada – no autorizada por el Jefe de Turno de Producción -, esto es, el mantenimiento del “dámper de aire del quemador el caldero N°5”, lo que provocó que su compañero sufriera la fractura por atrapamiento de uno de los dedos de su mano izquierda por ejecutar la labor solo y que había sido autorizada para que la realice con usted (el cambio de las empaquetaduras de las válvulas del “manifold principal de vapor). Cabe señalar que, como es de su pleno conocimiento, esta tarea debía ser realizada por dos personas (...) Lejos de prestar ayuda inmediata a su compañero, usted procedió a adulterar el AST con la finalidad de justificar su conducta, incorporando la frase “y dámper C#5” en el rubro “Lugar específico de la tarea”, como si dicha

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

actividad hubiera sido autorizada por el Ingeniero Marengo antes del inicio de la labor"

**Sétimo:** Del análisis de lo actuado, se verifica que no existe controversia en relación a que el demandante y el trabajador Paulino Rosado Vásquez (testigo) fueron asignados para realizar el mantenimiento de los calderos conforme se desprende del Análisis Seguro de Trabajo que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y cuatro, y que mediante el Análisis Seguro del Trabajo N° 000119 de fecha tres de setiembre de dos mil trece que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres, se les asignó que realizaran el cambio de empaque de válvulas de manifold y limpieza de trampas de los calderos tres y cuatro.

**Octavo:** Sin embargo, cuando procedieron a realizar las actividades encomendadas, el demandante empezó a dar mantenimiento al dâmpner N° 5, mientras que su compañero de trabajo procedió a desmontar la válvula del manifold y cuando pretendió darle la vuelta, ésta le cae sobre la mano izquierda aprisionándole un dedo y ocasionándole una fractura, encontrándose solo en el momento en que ocurrió el accidente. Asimismo, se señala que el documento denominado Análisis Seguro del Trabajo N° 000119 que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y tres que en el rubro "Descripción de la Tarea", se consignó "cambio de empaque de válvulas de manifold limpieza de trampas y dâmpner C#5", advirtiéndose que "y dâmpner C#5" se encuentra escrito entre líneas y con otro tipo de lapicero.

**Noveno:** El Informe emitido por el Ingeniero Eduardo Marengo, Jefe de Turno Producción, que corre en fojas sesenta y uno, señaló que la actividad del mantenimiento del dâmpner N° 5 no fue analizada ni tampoco estaba autorizada en el Análisis Seguro del Trabajo N° 000119, del mismo modo señalan los señores Ríos Niquen (Jefe de Mantenimiento) y Núñez Tavera (Jefe de

ANA MARIA NUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

6

0385



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

CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Producción). Además, se encuentra corroborado con el Informe Pericial de Grafotecnia que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento sesenta, en el que se concluyó que el texto "y dámper C#5") fue trazado con posterioridad a los textos, asimismo, fue escrito con otra tonalidad de lapicero y otro tipo de letra, quedando acreditada la falta grave imputada al actor por haber adulterado el documento Análisis Seguro del Trabajo N° 000119 y haber proporcionado información falsa a su empleador con el fin de no asumir responsabilidad alguna por su accionar. Siendo ello así, la demandada ha cumplido con acreditar la comisión de la falta grave imputada al actor de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 23.4° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Décimo:** De este modo es evidente que la instancia superior al dilucidar la controversia ha incurrido en la infracción normativa del inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y habiéndose acreditado que el despido del demandante se ha sustentado en una causa justa, como así lo establece el *A quo* en la sentencia apelada, debiendo por tanto en atención al primer párrafo del artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, actuando en sede de instancia confirmar la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED] mediante escrito de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos ocho a trescientos treinta y siete; en

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

7



0336

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

CASACIÓN LABORAL N° 12968-2015  
LIMA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y dos a doscientos sesenta y siete; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la Sentencia de primera instancia de fecha veintitrés de mayo de dos mil catorce, en fojas doscientos veintiocho a doscientos cuarenta y cuatro, que declaró infundada la demanda; y DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante [REDACTED] sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

S.S.  
*Emmanuel Fallaque*  
YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER *Chaves Zapater*

ARIAS LAZARTE *Arias Lazarte*

DE LA ROSA BEDRIÑANA *De la Rosa Bedriñana*

MALCA GUAYLUPO *Malca Guaylupo*

*Ana Maria Nauvari Saldivar*  
ANA MARIA NAUARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

NMLC