

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 13016-2022  
LIMA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado  
que presenta:

Julio Eduardo Aurelio Ramírez Llerena

ASESOR:  
Ccantu Stefany Osorio Velarde

Lima, 2024

## Informe de Similitud


Yo, OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 13016-2022 LIMA", del autor(a) RAMIREZ LLERENA, JULIO EDUARDO AURELIO, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 26%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/07/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 09 de julio del 2024

OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY	
DNI: 47230190	Firma:
ORCID: <a href="https://orcid.org/0009-0000-8388-4881">https://orcid.org/0009-0000-8388-4881</a>	

## **RESUMEN**

El presente caso plantea el problema de determinar si el despido que realiza INDECO S.A al ex trabajador Juan Mendoza por las causales a) y f) del artículo 25 de la LPCL es válido. Esto implica determinar si es que obedece a una sanción proporcional y razonable por el incumplimiento e inobservancia de obligaciones laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo y por el faltamiento de palabra en agravio de un compañero dentro del centro de trabajo.

Para dicho análisis, se ha realizado una revisión del material probatorio, así como la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo nacional e internacional, doctrina especializada y jurisprudencia. Específicamente, se evaluará la existencia de una situación de riesgo que no fue reportada (estar dentro de la máquina bunchadora), así como se evaluará la existencia o no de un faltamiento de palabra gestual, para lo que se analizarán sus elementos objetivos y subjetivos.

Se concluirá que INDECO sí sancionó con razones suficientes y de forma proporcional al ex trabajador Juan Mendoza, ya que incumplió normativa laboral de SST. Sin embargo, en el caso del faltamiento de palabra en la modalidad gestual, concurre el elemento objetivo, más no el subjetivo, por lo que se debe desestimar para ser causal de despido.

### **Palabras clave**

Seguridad y Salud en el Trabajo - Despido por falta grave - Riesgos laborales - Faltamiento de palabra gestual - Despido Fraudulento

## **ABSTRACT**

The present case raises the problem of determining whether the dismissal by INDECO S.A of the former worker Juan Mendoza for reasons a) and f) of article 25 of the LPCL is valid. This involves determining whether it is due to a proportional and reasonable sanction for non-compliance and non-observance of labor obligations in Safety and Health at Work and for the gestural insult to the detriment of a colleague within the workplace.

For this analysis, a review of the evidentiary material has been carried out, as well as the national and international regulations on Safety and Health at Work, specialized doctrine and jurisprudence. Specifically, the existence of a risk situation that was not reported will be evaluated (being inside the bunching machine), as well as the existence of a gestural grievance will be evaluated, for which its objective and subjective elements will be analyzed.

It will be concluded that INDECO did sanction the former worker Juan Mendoza with sufficient reasons and proportionally, since he failed to comply with OSH labor regulations. However, in the case of gestural grievance, the objective element is present, but not the subjective one, so it must be rejected to be grounds for dismissal.

## **Keywords**

Safety and Health at Work - Dismissal for serious misconduct - Occupational risks - Gestural grievance - Fraudulent Dismissal

## ÍNDICE

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO .....</b>	<b>4</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
1.1 Justificación de la elección de la resolución .....	5
1.2 Presentación del caso .....	6
<b>II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES .....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes .....	7
2.2 Hechos relevantes del caso .....	8
2.2.1 Hechos Fácticos.....	8
2.2.1 Hechos Procesales .....	9
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS .....</b>	<b>15</b>
3.1 Problema principal .....	15
3.2 Problemas secundarios.....	15
<b>IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A .....</b>	<b>16</b>
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios .....	16
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución .....	19
<b>V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....</b>	<b>20</b>
5.1 ¿Cómo se configura y quién determina una situación de riesgo en materia de SST que amerite ser informada?.....	20
5.2 ¿No reportar la exposición a una situación de riesgo en materia de SST es razón suficiente para aplicar la causal a) del artículo 25 de la LPCL? .....	31
5.3 ¿Se ve contrarrestada la falta grave por no reportar una situación de riesgo en materia de SST al considerar como atenuantes el tiempo de exposición y contexto de broma?.....	37
5.4 ¿Qué elementos objetivos y subjetivos deben considerarse para que el uso de gestos obscenos hacia otro trabajador sea considerado como una causal de falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL? .....	40
5.5 ¿Debe considerarse como una prueba fabricada aquella que se genera en el marco de un proceso de investigación con el objetivo de brindar sustento a una sanción disciplinaria? .....	45
5.6 ¿Era adecuado analizar la demanda bajo la figura del despido fraudulento? ..	46
<b>VI.CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>50</b>

## PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>N° EXPEDIENTE</b>	<b>No. Exp:</b> 15234-2019-0-1801-JR-LA-10 <b>No: Resolución:</b> Casación Laboral N° 13016-2022 LIMA
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Casación Laboral N° 2016-2014 Lima Casación Laboral N° 4400-2017 Lima Casación Laboral N° 24496-2018 Lima
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Juan Miguel Mendoza Gomez
DEMANDADO/DENUNCIADO	INDECO S.A.
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Casación
TERCEROS	-
OTROS	-

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Justificación de la elección de la resolución

La sentencia de casación seleccionada es de especial relevancia jurídica por evidenciar una interpretación particular sobre el inciso f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, (en adelante, "LPCL") invocado como motivo de despido. Asimismo, en las sentencias de primera y segunda instancia se tiene una interpretación cuestionable sobre el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, en cuanto a la prevención e información de situaciones de riesgo en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, cabe mencionar que la discusión del despido por falta grave que tiene por motivo la injuria o faltamiento de palabra es un tema que se ha tratado en nuestra jurisprudencia y cuyo criterio ha variado, como puede encontrarse en casos reconocidos como el de "Rico Caramelo Sabor a Menta" (Williams Guerra vs Ripley), o en casaciones de la mencionada sala como las que recaen los expedientes 2016-2014 Lima, 4400-2017 Lima, 24496-2018 Lima o 4737-2020 Lima.

En base a ello, la presente Casación evidencia un razonamiento que será interesante de revisar, puesto que en esta ocasión se ha evaluado el contexto de la injuria (una broma), la temporalidad de la misma e incluso la presunta intencionalidad del trabajador que realizó gestos obscenos.

Por otro lado, con ocasión de la citada Casación, se podrá evaluar y revisar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de aplicar la causal de injuria, puesto que se deberá partir de la premisa de que para que se configure la falta grave es porque estas situaciones generan que la subsistencia de la relación laboral sea irrazonable.

Por último, además de los aspectos principales mencionados, habrá otros complementarios que podrán ser revisados, que, si bien no responderán

directamente a la pregunta principal, servirán para tener un panorama más completo. Entre estos estarán delimitar aquello que puede entenderse como una “broma” entre trabajadores y si es que frases de connotación sexista y abiertamente discriminatorias pueden ser justificación para no aplicar el despido por la causal de injuria. Además, con ocasión de los pronunciamientos de la primera y segunda instancia, será posible analizar la calidad de “prueba fabricada” que se le puede asignar a aquellos medios que se generen con ocasión de una investigación laboral para justificar el despido de un trabajador. Asimismo, se evaluará la idoneidad de que se evalué este caso bajo la figura del despido fraudulento de cara a las limitaciones que presenta.

## **1.2 Presentación del caso**

En el año 2016 el señor Juan Mendoza ingresa a trabajar a INDECO S.A. (en adelante “INDECO”), empresa dedicada a la fabricación de cables conductores. En el año 2019, mientras Juan Mendoza se encontraba de turno, su compañero Juan Arteaga lo encierra dentro de la máquina bunchadora (cableadora) y lo empieza a grabar, profiriendo frases insultantes. Frente a ello, Juan Mendoza, quien se encontraba dentro de la máquina le realiza gestos obscenos a Juan Arteaga, quien lo grabó y compartió por un grupo de WhatsApp. Eventualmente la grabación fue enviada al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que derivó en el inicio de un procedimiento de despido y posterior efectivización de este.

El problema principal será determinar si es que INDECO sancionó de forma proporcional y con razones suficientes a Juan Mendoza, considerando la inobservancia de obligaciones laborales en materia de SST y por el faltamiento de palabra. Por otro lado, los problemas secundarios están enfocados en evaluar problemas sobre el despido tales como la configuración y determinación de situaciones de riesgo en materia de SST; sobre la necesidad de reportar las situaciones de riesgo y la configuración de la falta grave; y evaluar la existencia de atenuantes a esta falta grave. Asimismo, también se enfocarán en determinar los elementos objetivos y subjetivos a considerar para la configuración de falta grave por uso de gestos obscenos y la razonabilidad de considerar un atenuante el contexto de broma.

Por último, respecto a los instrumentos normativos que se han empleado para el análisis de este caso se encuentra la legislación nacional, particularmente el TUO de la LPCL; la Nueva Ley Procesal del Trabajo; la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento; Jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional; así como doctrina.

## II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

### 2.1 Antecedentes

Juan Mendoza es un trabajador de la empresa INDECO, la cual se dedica a la fabricación de cables conductores utilizados en distintos sectores como electricidad, telecomunicaciones, minería y construcción.

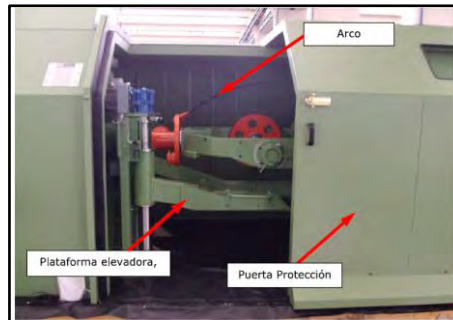
En esta empresa, como herramientas de trabajo existen las denominadas máquinas bunchadoras (cableadora de doble torsión Modelo DTO 800 BM-s), que son usadas para fabricar cables y que funcionan agrupando los hilos de cobre en una sola línea de cable a una velocidad de 100 metros por minuto. Al respecto, es importante precisar que debido a esta alta velocidad y riesgo que implica la operación de la máquina, el cierre e inicio se realiza solo desde la parte exterior de la máquina, por lo que se evidencia que no está diseñada para utilizarse con alguna persona al interior de la máquina.

**Figura 1**



*Nota.* La figura 1 muestra como referencia una máquina cableadora (bunchadora). Fuente: TECALSA (2018).

**Figura 2**



*Nota.* La figura 2 muestra una máquina cableadora (bunchadora) con indicación de sus secciones. Fuente: Manual de Instrucciones. Uso y Manutención.

## 2.2 Hechos relevantes del caso

### 2.2.1 Hechos Fácticos

04/10/2016	Juan Mendoza ingresa a trabajar a INDECO en el cargo de Operador de Línea.
01/06/2019	Juan Arteaga graba un video donde se observa a Juan Mendoza encerrado en la cabina de la máquina bunchadora #12. Juan Arteaga le profiere las expresiones “ahora jode pues huevón”, “maricón de mierda” y “homosexual”, a lo que Juan Mendoza reacciona haciendo gestos obscenos con las manos dirigidas hacia Juan Arteaga. Además, realiza gestos de intentar abrir la puerta y se observa que le grita a su compañero sin que se escuche desde afuera.
06/06/2019	Un trabajador del área de Cordones proporciona el video al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de INDECO, el cual fue obtenido de un grupo de WhatsApp.
08/06/2019	Mediante declaración firmada Juan Mendoza reconoce que se encontraba colocando el cable en el carrete de la máquina bunchadora, cuando fue encerrado dentro de la cabina por Juan Arteaga, quien lo comenzó a grabar.

10/06/2019	Mediante declaración firmada Juan Arteaga reconoce que fue el autor de la broma de encerrarlo dentro de la cabina de la máquina, pero indica que la puerta no estaba cerrada sino junta, por lo que no había peligro.
12/06/2019	Se emite el Informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOMA, concluyendo que de la revisión del video: 1) los hechos ocurrieron en la empresa; 2) Juan Mendoza se encontraba dentro de la cabina de la máquina; y 3) que Juan Mendoza no podía salir de la cabina, pese a los esfuerzos realizados observados, lo que evidencia que estaba cerrada. Además, determinan el incumplimiento de obligaciones del Reglamento Interno de Trabajo y del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13/06/2019	Notificación de la carta de preaviso de despido a Juan Mendoza, donde se imputan faltas al inciso a) y f) del art. 25 de la LPCL.
19/06/2019	Carta de descargos de Juan Mendoza, donde afirma que la puerta nunca estuvo cerrada, sino que en el video se ve que hace un “ademán” de que no podía abrir la puerta, calificando el hecho como una broma con Juan Arteaga.
20/06/2019	Notificación de la carta de despido a Juan Mendoza, siendo el último puesto ocupado el de Técnico de Mantenimiento.

### 2.2.1 Hechos Procesales

#### Demanda - 19 de julio de 2019

El señor Juan Mendoza interpuso una demanda mediante proceso ordinario laboral, donde solicita que se declare que fue víctima de un despido fraudulento, indicando las siguientes pretensiones:

- Principal: existió un despido fraudulento toda vez que el cese fue realizado imputándose hechos falsos y fabricación de pruebas, por lo que debe ser repuesto en su puesto laboral.

- Subordinada a la principal: indemnización por despido arbitrario por S/ 9,246.00.
- Segunda principal: indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/ 15,000.00.
- Accesorio a la principal: pago de una indemnización de daños y perjuicios por lucro cesante con el monto de S/ 2,311.50 como base de cálculo, conforme el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional y el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal del 2018.

### **Primera instancia<sup>1</sup> - 17 de mayo de 2021**

#### **Teoría del Caso del demandante**

El demandante señala que ingresó a laboral a INDECO el 04 de octubre de 2016 en el cargo de Operador de Línea y el 13 de junio de 2019 le es notificada una carta de preaviso de despido donde se imputan las faltas graves del literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL. En sus descargos, negó los hechos imputados, pero igualmente le fue notificada la carta de despido con fecha 20 de junio de 2019. En ese sentido, el demandante plantea como principales elementos de su teoría del caso que:

1. Conforme su última declaración y la del trabajador Juan Arteaga, la puerta de la máquina bunchadora no estuvo cerrada mientras se grabó el video de 15 segundos.
2. No existió faltamiento de palabra, ni agresión, sino que la reacción que se dio fue con amabilidad y jocosidad con gestos coloquiales que demostraban una amistad.

---

<sup>1</sup> Audiencia de Conciliación el 21 de octubre de 2020 y Audiencia de Juzgamiento el 14 de abril de 2021.

3. No existió incumplimiento de funciones laborales ni del Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que la broma duró 15 segundos y luego sus funciones continuaron con normalidad.
4. No existió una puesta en peligro de él o de los bienes de la empresa.
5. Los hechos que supuestamente serían considerados una falta, no duraron más de 15 segundos.
6. Conforme lo observado en imágenes y video, todo se trata de una broma que no causa riesgo a personas o maquinaria de la empresa.
7. El informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOMA de fecha 12 de junio de 2019 no presenta pruebas objetivas de una investigación seria. Únicamente emite conclusiones a partir de un video de 15 segundos donde no se evidencia el estado de la máquina (si las puertas estaban cerradas, si la máquina estaba apagada, etc).
8. El informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOMA de fecha 12 de junio de 2019 se ha fabricado con la intención de justificar su despido.
9. En el procedimiento de despido se han infringido los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

### **Teoría del Caso de la demandada**

La empresa demandada, plantea como principales hechos de su teoría del caso de defensa que:

1. Una máquina bunchadora, donde se filmó al demandante encerrado, es una herramienta para la fabricación de cables que funciona a una velocidad giratoria de 100 metros por minuto. Por este motivo se usa con la compuerta cerrada, solo pudiendo cerrarse de forma externa sin sistema de apertura interior, puesto que la máquina no se diseñó para operar con trabajadores adentro. Por el contrario, el sistema de cierre de puerta es para evitar que se encienda con trabajadores adentro, ya que podrían herirlos de gravedad o incluso matarlos.
2. Las faltas graves de la carta de preaviso de despido fueron imputadas toda vez que, pese a haber estado encerrado en la cabina de la máquina, el trabajador omitió informar sobre ese suceso. Solo se limitó a indicar en

su carta de descargos que la puerta nunca estuvo cerrada, sino que lo que se observa del video no es más que una broma de Juan Arteaga, por lo que el demandante le siguió el juego de broma.

3. INDECO decide despedirlo luego de comprobar el incumplimiento de los artículos 64, 66 y 70 del Reglamento Interno de Trabajo y los artículos 39 y 75 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de comprobar a través del video la intencionalidad de agraviar mediante gestos insultantes.
4. La sanción es justificada, pues el trabajador expuso su integridad física, no previene un posible accidente de trabajo, actuó de forma negligente al consentir la acción de Juan Arteaga y no informó de esta situación, exponiendo a INDECO a multas administrativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Análisis del caso**

El juez realiza el análisis del caso, considerando las pretensiones, teorías del caso y medios de prueba. Concluye que:

1. Por la valoración del video, máximas de experiencia y manifestaciones del trabajador “diametralmente” incongruentes sobre los hechos ocurridos, el Juzgado concluye que no se acredita que la falta grave imputada se sustente en hechos falsos, considerando además que no se cuestiona la veracidad y autenticidad del video.
2. No se evidencia ninguna fabricación de pruebas puesto que se advierte que el Informe citado realiza un análisis técnico de carácter objetivo.
3. El demandante no ha negado haber realizado gestos obscenos e insultantes con las manos hacia Juan Arteaga.
4. Los hechos que el demandante califica como una broma de corta duración, en realidad lo expusieron a una situación de riesgo para su integridad física y su vida.
5. Era deber del demandante reportar este incidente al ser hechos graves que pusieron en riesgo su integridad y vida.
6. No se ha acreditado la fabricación de pruebas ni de hechos falsos, por el contrario, el demandante reconoce estos hechos.

7. Queda acreditado que existió una justificación para el despido del demandante, que fue razonable y proporcional, así que no corresponde brindar protección restitutoria.

Por estos motivos, el Juez de primera instancia declara INFUNDADA la demanda interpuesta por el trabajador Juan Mendoza.

### **Segunda instancia - 29 de marzo de 2022**

#### **Recurso de apelación**

El demandante plantea un recurso de apelación de fecha 26 de mayo de 2021, donde señala como agravios:

1. Una vulneración al debido proceso y motivación de resoluciones judiciales, conforme el inciso 3) y 5) del artículo 139 de la Constitución.
2. Errores de hecho y derecho en la sentencia, al no analizar el contexto real en que ocurren los hechos.
3. Se señala de forma errada que no se presentaron medios de prueba que demuestren la fabricación de pruebas por parte de INDECO.

Al respecto, la sala analiza lo imputado y concluye que, respecto al primer agravio, el juez de primera instancia realizó un análisis suficiente, valorando medios probatorios y motivando su resolución, por lo que se desestima el primer agravio. Referido a los otros agravios sobre la configuración de la falta y existencia de un despido fraudulento, la sala considera que no se configuró falta grave, dado que no existieron situaciones de riesgo que tuviera que informar ni existió agresión verbal contra un compañero, por lo que no quedan acreditadas las faltas.

Respecto al faltamiento de palabra verbal, la sala menciona que INDECO habría reconocido la inexistencia de faltamiento verbal, pues indicaron que se adecuó la falta porque no existe faltamiento de palabra gestual en la norma, lo que llevó

a la sala a concluir que existió una fabricación de faltas sobre hechos que no lo constituyen, por lo que no se ha acreditar la falta imputada.

Asimismo, sobre la falta por inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no resultaría cierta porque INDECO reconoció que el trabajador no “se encerró”, sino que lo encerraron, por lo que la sala establece que la falta no es cierta.

Por tanto, la sala concluye que se ha acreditado que el demandante fue cesado en base a hechos falsos, por lo que corresponde su reposición al tratarse de un despido fraudulento.

En ese sentido, la sala revoca la sentencia de primera instancia, reformándola y declarando FUNDADA la demanda, por lo que se ordena la reposición del demandante. Asimismo, se ordena el pago de S/ 56,000.00 soles por concepto de lucro cesante y daño moral.

### **Casación - 18 de mayo de 2023**

#### **Recurso de Casación**

La demandada presenta un recurso de casación de fecha 12 de abril de 2022, con el petitorio principal de la anulación de la sentencia de vista y el petitorio subordinado de revocar la sentencia de vista y reformarla para que declare infundada la demanda en todos sus extremos. Asimismo, en este recurso señala como agravios:

1. Una vulneración al debido proceso y motivación de resoluciones judiciales, conforme el inciso 3) y 5) del artículo 139 de la Constitución, debido a que se incurre en falta de motivación interna, motivación aparente y motivación incongruente.
2. Una interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que la Sala señala que solo será sancionable la falta de palabra exclusivamente verbal.

3. El apartamiento del precedente vinculante del Caso César Baylón Flores, de la sentencia del expediente N° 206-2005-PA/TC, no analizando los elementos de configuración del despido fraudulento.
4. La inaplicación del inciso 23.3 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante el cual el demandante debe probar la existencia del daño, siendo que no se han presentado medios probatorios que acrediten el daño moral, pero igual se le otorgó un monto por este concepto.

La Corte Suprema únicamente declara procedente la segunda causal invocada, respecto al inciso f) del artículo 25 de la LPCL. En su análisis, la Corte considera que los gestos realizados deben ser considerados como una broma sin ánimo del demandante de causarle algún daño a su compañero, por lo que los gestos no pueden ser considerados como una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Asimismo, resalta el principal argumento de la Sala Superior que indica que no existió falta grave porque los gestos realizados fueron en un contexto de broma corta de quince segundos sin ánimo de agravar al compañero. Además, porque estos gestos no causaron tampoco agravio en el empleador.

Por todo lo mencionado, la Corte Suprema decidió declarar INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por INDECO y no casaron la sentencia de vista.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

#### **3.1 Problema principal**

¿INDECO S.A. sancionó de forma proporcional y con razones suficientes a Juan Mendoza por el incumplimiento e inobservancia de obligaciones laborales (SST) y por el faltamiento de palabra en agravio de un compañero dentro del centro de trabajo?

#### **3.2 Problemas secundarios**

A. Problemas sobre la causal a) de la LPCL

- ¿Cómo se configura y quién determina una situación de riesgo en materia de SST que amerite ser informada?
- ¿No reportar la exposición a una situación de riesgo en materia de SST es razón suficiente para aplicar la causal a) del artículo 25 de la LPCL?
- ¿Se ve contrarrestada la falta grave por no reportar una situación de riesgo en materia de SST al considerar como atenuantes el tiempo de exposición y contexto de broma?

B. Problemas sobre la causal f) de la LPCL

- ¿Qué elementos objetivos y subjetivos deben considerarse para que el uso de gestos obscenos hacia otro trabajador sea considerado como una causal de falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

C. Otros problemas

- ¿Debe considerarse como una prueba fabricada aquella que se genera en el marco de un proceso de investigación con el objetivo de brindar sustento a una sanción disciplinaria?
- ¿Era adecuado analizar la demanda bajo la figura del despido fraudulento?

IV. **POSICIÓN DEL CANDIDATO/A**

**4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

**Problema Principal: ¿INDECO S.A. sancionó de forma proporcional y con razones suficientes a Juan Mendoza por el incumplimiento e inobservancia de obligaciones laborales (SST) y por el faltamiento de palabra en agravio de un compañero dentro del centro de trabajo?** Considero que sí se sancionó de forma proporcional y con razones suficientes al demandante Juan Mendoza por la causal referida a inobservancia de obligaciones laborales. Esto toda vez

que INDECO demostró en el proceso laboral que Juan Mendoza incumplió con el deber de informar la situación de riesgo laboral, incumpliendo así el artículo 25 inciso a) de la LPCL. Sin embargo, no se debió aplicar el despido por el artículo 25 inciso f) de la LPCL, dado que los gestos obscenos no se terminaron de configurar como graves por falta de elemento subjetivo, siendo que únicamente se debió sancionar de forma más leve.

### **Problemas secundarios:**

**¿Cómo se configura y quién determina una situación de riesgo en materia de SST que amerite ser informada?** La situación de riesgo laboral en materia de SST y su obligación de ser informada es definida por la normativa local, la normativa internacional y la reglamentación interna. En ese sentido, es toda situación que acarree una probabilidad de enfermedad o lesión por la exposición a un elemento de peligro en el trabajo. Por otro lado, quien determina las situaciones de riesgo es el empleador con la participación de los trabajadores, en el marco del Sistema de Gestión de SST.

**¿No reportar la exposición a una situación de riesgo en materia de SST es razón suficiente para aplicar la causal a) del artículo 25 de la LPCL?** Considero que sí es una razón suficiente. En tanto lo ocurrido, independientemente de si se dio en un contexto de broma, demuestra una potencial situación de riesgo y el incumplimiento del RISST y normativa de SST, que evidencia un incumplimiento de las obligaciones del trabajador y, por tanto, el quebrantamiento de la buena fe laboral. El trabajador sí debió de informar la situación por más que se haya dado en un contexto de broma o haya sido de corta duración, lo que lleva a concluir que se cometió la falta grave definida por el citado artículo.

**¿Se ve contrarrestada la falta grave por no reportar una situación de riesgo en materia de SST al considerar como atenuantes el tiempo de exposición y contexto de broma?** Considero que no es relevante la duración de esta exposición a un riesgo laboral. El hecho objetivo debe ser la evaluación de la efectiva exposición a una situación de riesgo o no, que pueda derivar en un incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo,

como es la no información oportuna de estos hechos. Por ello considero irrelevante para la configuración de una situación de riesgo laboral que esta se configure en el marco de una broma o que haya tenido una duración corta, pues lo determinante es que esta exista.

**¿Qué elementos objetivos y subjetivos deben considerarse para que el uso de gestos obscenos hacia otro trabajador sea considerado como una causal de falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?**

Los elementos objetivos a considerar para que un gesto sea considerado obsceno es precisamente que se trate de un gesto que cargue y exprese un contenido ofensivo, vulgar, hiriente o que pueda afectar la dignidad u honor de un tercero, todo ello evaluando el contexto e incluso situación sociocultural donde se da. Por ejemplo, no podría ser considerado un gesto obsceno una señal de pulgar arriba. En cuanto a elementos subjetivos, se debe evidenciar que la conducta de forma intencional o no cause ofensa o afecte la dignidad del trabajador, empleador o de terceros.

**¿Debe considerarse como una prueba fabricada aquella que se genera en el marco de un proceso de investigación con el objetivo de brindar sustento a una sanción disciplinaria?** Considero que no, debido a que es válido que en el marco de un proceso de investigación sobre algún incidente laboral se puedan emitir informes, correos, cartas u otro tipo de documentos de sustento, que eventualmente sean un medio de prueba para corroborar una falta. El solo hecho de que se hayan generado con ocasión del incidente no los convierte en una prueba fabricada, en el sentido de ser una prueba inventada o manipulada para lograr un fin, en este caso el despido de un trabajador.

**¿Era adecuado analizar la demanda bajo la figura del despido fraudulento?**

No era lo adecuado, en el presente caso, hubiese sido más favorable para el demandante que se plantee el despido arbitrario, pues brindaba más herramientas para analizar la proporcionalidad y razonabilidad de las sanciones.

## 4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Como se ha venido comentando, en este caso la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante Casación N° 13016-2022 LIMA, declara INFUNDADO el recurso de casación presentado por INDECO. Esto genera que quede firme la sentencia de segunda instancia que declaró fundada la demanda de despido fraudulento presentada por el trabajador Juan Mendoza.

Al respecto, la posición que se sostendrá a lo largo del trabajo es la de oposición con el fallo de la Corte Suprema, la cual confirma el fallo de la Sala Superior. Particularmente, no se ha configurado un despido fraudulento toda vez que no estamos ante alguna imputación de hechos inexistentes, falsos, imaginarios o con alguna falta laboral no prevista a nivel legal. Por el contrario, los hechos han existido y han sido aceptados por los involucrados en el proceso de investigación, siendo además que se evidencian de las actas, informes y la grabación de un video que fueron objeto de análisis de la propia Corte.

Concretamente, para el despido se imputaron el literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL, siendo que en el presente trabajo se sostendrá que fue correcto aplicar el despido por el primer literal. Ello debido a que se evidenció un incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de SST. No obstante, para la configuración del segundo literal, se requiere un elemento objetivo y subjetivo, faltando el segundo para poder calificar como falta laboral grave. Por tanto, esta última falta pudo ser sancionada de forma más leve, pero no debió ser invocada para el despido.

Por ello, al encontrarme en contra de la fundamentación utilizada por la sala, me enfocaré en criticar la construcción del supuesto de aplicación del inciso a) del artículo 25 de la LPCL, al igual que el inciso f) del mismo. Discutiendo para ello, distintos elementos que la Corte ha utilizado en su análisis y que no son idóneos.

## V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

### 5.1 ¿Cómo se configura y quién determina una situación de riesgo en materia de SST que amerite ser informada?

En primer lugar, se debe definir aquello que comprende una situación de riesgo laboral bajo la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, "SST"). Al respecto, un primer acercamiento legislativo es el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Glosario de Términos brinda dos definiciones relevantes:

Incidente Peligroso: Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

Peligro: Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

(...)

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. (Glosario de Términos)

Asimismo, a nivel de normas internacionales, se cuenta con la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Comunidad Andina de Naciones (en adelante, "CAN"), la cual indica las siguientes definiciones en su artículo 1:

e) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

(...)

q) Incidente Laboral: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas (sic) sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

r) Peligro: Amenaza de accidente o de daño para la salud. (2004, p. 2-3)

A partir de estas definiciones, puede entenderse que una situación de riesgo laboral es aquella que implica una determinada probabilidad de que la exposición a un elemento peligroso genere una lesión o enfermedad. Entonces, para que se configure una situación de riesgo laboral primero debe existir un elemento fuente de riesgo, entendido como un peligro, cuya interacción o exposición frente a un trabajador genere una posibilidad de que este se vea lesionado o desarrolle una enfermedad.

Mencionado lo anterior, para responder a quién determina una situación de riesgo, se debe recordar que conforme la legislación vigente, Ley N° 29783 y su Reglamento, el empleador debe implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que entre otros principios busca evaluar los riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la salud a trabajadores y empleadores. Es en este marco que el empleador, con participación de los trabajadores, debe identificar y evaluar los riesgos que se presenten en el centro de labores. Por tanto, puede señalarse que quien determina una situación de riesgo en materia de SST no es el empleador de forma arbitraria, sino que este proceso se realiza con participación de los trabajadores y bajo una visión integral de un sistema de gestión, considerando elementos objetivos y recogidos de la realidad.

Ahora bien, la situación de riesgo sin ser relevante el nivel de riesgo, bajo o alto, debe ser informada por el trabajador. Por un lado, encontraremos que en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, se desarrolla el principio de cooperación, el cual consiste en que Estado, empleador y trabajadores garantizan una colaboración y coordinación permanente en materia de SST. Este principio ya brinda luces sobre un rol importante del trabajador en materia de prevención. Particularmente, desarrolla esta obligación en el artículo 79:

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, **los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:**

(...)

g) **Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud** o las instalaciones físicas (...). [énfasis agregado] (Ley N° 29783, art. 79)

Adicionalmente, la citada Decisión 584 de la CAN también establece obligaciones para los trabajadores, indicando en su artículo 24 que los trabajadores tienen en materia de prevención de riesgos laborales las siguientes obligaciones:

- a) **Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones** de los programas de seguridad y salud en el trabajo (...)
- e) **Informar** a sus superiores jerárquicos directos acerca **de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;** (...). [énfasis agregado] (2004, p.11)

Las citadas disposiciones evidencian que los trabajadores tienen la obligación de reportar situaciones de riesgo laboral por un mandato legal nacional e internacional. No obstante, esta obligación no solo se encuentra en la legislación. Como es conocido, el artículo 74 del Reglamento de la Ley N° 29783 establece la obligación para empresas con más de 20 trabajadores de contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, "RISST"), el cual deberá contener, entre otros aspectos, obligaciones de los trabajadores en materia de SST. En esa línea, el RISST de la demandada INDECO señala:

De los Trabajadores

Art. 39° Los **trabajadores de la empresa informarán de inmediato cualquier condición y acto inseguro que detecten**, cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional (...).

Art. 76° Planta. -

- e) Durante el proceso de producción el **personal debe estar atento al trabajo realizado con la finalidad de prevenir algún accidente.** [énfasis agregado]

Además, se debe agregar que para el caso concreto en el Contrato de Trabajo suscrito entre INDECO y el trabajador (en adelante, "contrato") se hace mención,

entre otras, a obligaciones que son pertinentes y relevantes para el presente caso:

**CLÁUSULA TERCERA: De la prestación de los servicios**

EL TRABAJADOR se obliga para con LA EMPRESA a prestar toda su capacidad normal de trabajo, debiendo desempeñar las labores propias del cargo de Operario de Metrados y Despacho, así como aquellas que le sean conexas y complementarias; **debiendo respetar y cumplir en el desempeño de sus labores las políticas, normas, directivas, códigos, reglamentos internos de LA EMPRESA y otros afines**, así como lo estipulado en el presente contrato y las órdenes e instrucciones de sus superiores, **además de observar el cuidado, la diligencia y la eficiencia necesarias** (...).

(...)

**CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: De la buena fe contractual**

(...)

Asimismo, **EL TRABAJADOR se compromete a observar las políticas y normas que disponga LA EMPRESA**, teniendo como objetivo su progreso y permanente desarrollo, y velando por los intereses de LA EMPRESA. Así las cosas, **EL TRABAJADOR se obliga a observar, entre otros, los siguientes documentos implementados y aprobados por LA EMPRESA**, los cuales forman parte integrante del presente contrato y se encuentran anexos al mismo:

- **Recomendaciones de Seguridad en la posición Operador de Metrado y Despacho** (Anexo 1);
- Reglamento Interno de Trabajo (Anexo 2);
- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 3)**;
- Código de Conducta Ética (Anexo 4).

(...)

**CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: De las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 35° de la Ley N° 29783 -Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (sic), las Partes, en calidad de anexo al presente contrato (Anexo 1) **se incorpora la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, las mismas que EL TRABAJADOR deberá seguir y tomar en consideración de forma rigurosa durante la prestación de sus servicios.** [énfasis agregado]

Incluir estas cláusulas en el análisis del caso es relevante, puesto que se evidencia que existió una obligación del demandante de cumplir con todas las políticas, reglamentos y directivas de INDECO, así como el deber de diligencia y cuidado. Adicionalmente, existe una mención específica a las recomendaciones sobre SST y el RISST. Sobre este último, como ya se indicó, establece la obligación de informar sobre toda condición, acto inseguro o incidente que sea detectado.

En adición a lo comentado, dado que en el contrato se hace referencia a las recomendaciones de SST, que son de cumplimiento obligatorio, cabe resaltar dos puntos de este anexo: “Reportar cualquier accidente y/o incidente que haya sufrido o de cual haya sido testigo” y “Reportar actos y/o condiciones sub estándares que haya observado”.

Lo señalado hasta este momento evidencia que existe una obligación de los trabajadores, y concretamente del demandante, de reportar e informar situaciones que puedan poner en riesgo su integridad y salud o la de terceros, siendo que esta es de origen normativo, pero también por regulación interna de la empresa, como se observa en el contrato, incluidas sus recomendaciones anexas, y el RISST de INDECO. En ese sentido, el demandante tenía la obligación de reportar, informar o alertar de cualquier acto subestándar o situación de riesgo laboral, tal como el ocurrido en el caso materia de análisis.

En cuanto a los hechos concretos del caso, se conoce que el demandante, Juan Mendoza, se encontró encerrado dentro de la máquina bunchadora, debido a que un compañero, Juan Arteaga, cerró la puerta. Esta información se corrobora y confirma de los medios probatorios presentados en la demanda, particularmente de la manifestación del propio trabajador Juan Mendoza quien el 08 de junio declara y afirma que él se encontraba trabajando dentro de la máquina bunchadora, cuando un compañero le hace la broma de cerrar la puerta y empieza a filmar. Luego de ello, el compañero le abre la puerta de la máquina y Juan Mendoza sigue con su trabajo. Incluso cuando se le preguntó explícitamente “¿Quién de sus compañeros le cerró la puerta de la máquina bunchadora 12?” Juan Mendoza respondió con el nombre de su compañero, lo

que evidencia que conocía que la puerta sí fue cerrada. Por último, el demandante también reconoció saber que lo sucedido contraviene las normas de SST de la empresa.

Adicional a la propia declaración del trabajador Juan Mendoza, del análisis del video se evidencia que el demandante sí estuvo encerrado. Conforme se observa en los siguientes dos fragmentos del video grabado por Juan Arteaga, en la Figura 3 se observa al demandante encerrado dentro de la máquina realizando gestos obscenos. Además, en la Figura 4 se observa al demandante empujando el marco de la puerta desde el interior con la razonable intención de querer abrir la puerta.

**Figura 3**



*Nota.* La figura 3 muestra un fragmento del video grabado por Juan Arteaga (segundo 00:01) donde se observa a Juan Mendoza encerrado dentro de la máquina bunchadora realizando un gesto obsceno. Fuente: video proporcionado por el demandante.

**Figura 4**



*Nota.* La figura 4 muestra un fragmento del video grabado por Juan Arteaga (segundo 00:10) donde se observa a Juan Mendoza encerrado dentro de la máquina bunchadora realizando el intento de abrir la puerta desde el interior.

Fuente: video proporcionado por el demandante.

Adicional a ello, es pertinente indicar que a partir del video se puede evidenciar que Juan Mendoza, cuando es encerrado, empieza a gritarle a Juan Arteaga desde adentro de la máquina bunchadora -situación que se observa a lo largo del video-; sin embargo, no se le logra escuchar en el audio del video, lo que es un indicio razonable de que la máquina se encontraba con la puerta cerrada. Esto es acorde a lo indicado en el numeral 5.2.8 del Manual de la Cableadora de Doble Torsión DTO 800 BM-s (en adelante, el “Manual”) elaborado por OMLESMO (2011), documento presentado como medio de prueba en la contestación de la demanda, que señala que la máquina cuenta con protección insonorizada, de tal modo que una vez la puerta esté cerrada y la máquina inicie a operar, el ruido es menor a 80 dB (p. 53), ruido similar al de una aspiradora. Entonces, si el ruido de una máquina industrial operando con la puerta cerrada es reducido a tal nivel, es razonable considerar que los gritos de un trabajador encerrado, con la máquina apagada, no son audibles.

De igual forma, adicional a este punto concreto, será necesario revisar las demás secciones relevantes del citado documento. El Manual de OMLESMO (2011), en la parte del objetivo, numeral 1.1, indica que el manual tiene como fin brindar información para que el personal pueda usar la máquina adecuadamente en condiciones de seguridad y conozca los problemas de seguridad. Asimismo,

indica que el manual es parte integrante de la máquina y que se parte de la premisa de que el lugar donde está instalada la máquina se observan las normas de SST (p.13). Asimismo, es importante señalar que, conforme el numeral 1.5, se indica que la máquina debe ser utilizada por aquellas personas que hayan sido consideradas idóneas por el empleador, sean capaces de entender las disposiciones de seguridad, conozcan los procedimientos de emergencia, entre otros (p.17).

Por otra parte, el Manual de OMLESMO (2011) incluye en el numeral 1.6 un glosario de términos, que recoge definiciones del Anexo I, numeral 1.1.1 de la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que indica:

**PELIGRO**

Fuente de posible lesión o daño a la salud;

**ZONA PELIGROSA**

Cualquier zona dentro y/o alrededor de una cuasi máquina en la cual la presencia de una persona suponga un riesgo para su seguridad o salud;

**PERSONA EXPUESTA**

Cualquier persona que se encuentre, enteramente o en parte, en una zona peligrosa;

**OPERADOR**

Persona o personas encargadas de instalar, manejar, regular, mantener, limpiar, reparar o desplazar una cuasi máquina;

**RIESGO**

Combinación de la probabilidad y la gravedad de una lesión o de un daño a la salud que pueda producirse en una situación peligrosa;

(...)

**RIESGOS RESIDUALES**

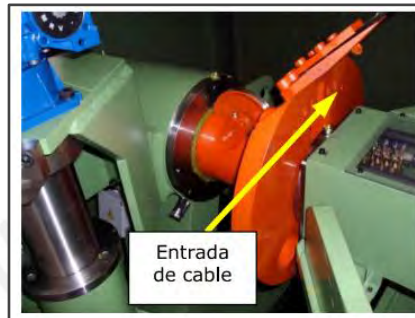
Riesgos que existen a pesar de las medidas de diseño de la cuasi máquina inherentemente seguro, de los resguardos y otras medidas de protección complementarias adoptadas. (p. 18-19)

Por otro lado, en el numeral 3.1. del Manual de OMLESMO (2011) se señala que “El Fabricante no se hace responsable de los daños causados (...) en caso de:

(...) uso incorrecto de la cuasi máquina; (...) inobservancia total o parcial de las instrucciones; uso contrario a normativas nacionales específicas” (p. 28).

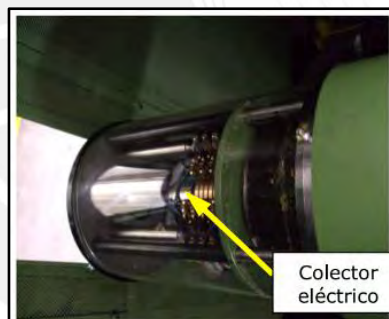
Asimismo, es de suma importancia tener en consideración que el Manual indica en su numeral 3.4 las zonas peligrosas de la máquina, dentro de las cuales se observan las siguientes:

**Figura 5**



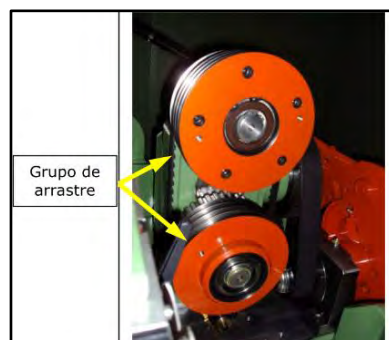
*Nota.* La figura 5 muestra la zona peligrosa “Entrada de cable”. Fuente: Manual de OMLESMO (2011, p. 32).

**Figura 6**



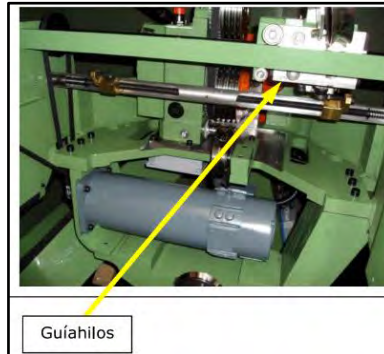
*Nota.* La figura 6 muestra la zona peligrosa “Colector eléctrico”. Fuente: Manual de OMLESMO (2011, p. 32).

**Figura 7**



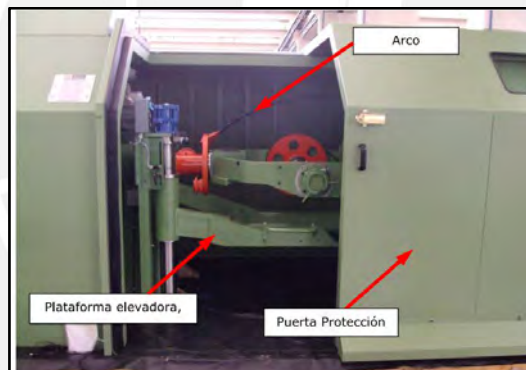
*Nota.* La figura 7 muestra la zona peligrosa “Grupo de arrastre”. Fuente: Manual de OMLESMO (2011, p. 32).

**Figura 8**



*Nota.* La figura 8 muestra la zona peligrosa “Guiáhilos”. Fuente: Manual de OMLESMO (2011, p. 32).

**Figura 9**



*Nota.* La figura 9 muestra las zonas peligrosas “Arco; Plataforma elevadora y Puerta Protección”. Fuente: Manual de OMLESMO (2011, p. 33).

Adicionalmente, como se observa en la Figura 10, el Manual de OMLESMO (2011) en su numeral 3.6 indica que debe colocarse una señal de peligro por riesgo eléctrico alrededor de la máquina y zona de trabajo.

**Figura 10**



*Nota.* La figura 10 muestra la señal de peligro “Riesgo eléctrico”. Fuente:  
Manual de OMLESMO (2011, p. 34).

Además, es el Manual de OMLESMO (2011) en su numeral 3.7 sobre riesgos residuales, que indica que estos existen por movimientos peligrosos, pues no está permitido que alrededor de la máquina estén presentes personas terceras y/o ajenas al operador, siendo obligación de detener todo y obligarlas a alejarse, en caso estas estén cerca. En adición, otro riesgo residual es el de riesgo eléctrico (p. 36).

Como se indicó en secciones previas con el glosario de este manual, los riesgos residuales son aquellos que prevalecen aun con las medidas de seguridad y protección que existan, es decir, que la máquina no es 100% segura incluso con todas las medidas de protección que puedan adoptarse, hecho que es reconocido por el propio fabricante de la máquina. Incluso, esta falibilidad es reconocida en el numeral 6.3.3. del Manual de OMLESMO (2011) cuando indica “cuando la puerta de protección está abierta, no debe ser posible mandar ningún tipo de marcha” (p. 64). No es un dato menor y poco relevante el hecho de que el fabricante de la máquina, consciente de los riesgos residuales y posibles fallas de la máquina, sea categórico al indicar que no debería activarse la máquina con la puerta de protección abierta. Esto es, nuevamente se reconoce que la máquina no es 100% segura incluso con los propios mecanismos de protección que el fabricante ha instalado, toda vez que existen distintos factores y causas que podrían desencadenar en un accidente.

Entonces, a modo de conclusión sobre esta sección, puede indicarse que considerando la normativa aplicable, las obligaciones reglamentarias internas y el contrato de trabajo, el demandante Juan Mendoza se encontró bajo la obligación de reportar toda situación de riesgo en materia de SST. Asimismo, considerando el análisis de los hechos del caso a partir de los medios probatorios, especialmente del manual de la máquina bunchadora, donde se evalúan todos los alcances y riesgos que el propio fabricante reconoce, se puede establecer que el demandante se vio expuesto a una situación de riesgo laboral en materia de SST, que puso en juego su integridad y propia vida. Ello a raíz de

que la máquina, a pesar de los mecanismos de seguridad que incorpora, no es 100% segura y cualquier mínimo error adicional al mal uso de esta pudo haber desencadenado en una tragedia, incluso considerando que el demandante se encontró en todo momento en una zona peligrosa, según la calificación del propio fabricante.

Por consiguiente, el demandante sí tenía la obligación de reportar la situación de riesgo en materia de SST a la que se vio expuesta, que incluso califica directamente como incidente peligroso; sin embargo, no lo realizó, incurriendo en un incumplimiento de sus obligaciones y de las disposiciones ya citadas.

## **5.2 ¿No reportar la exposición a una situación de riesgo en materia de SST es razón suficiente para aplicar la causal a) del artículo 25 de la LPCL?**

Considerando lo desarrollado en el punto previo, es momento de evaluar si este incumplimiento a la obligación de informar la situación de riesgo en materia de SST es razón suficiente para justificar la aplicación de la causal a) del artículo 25 de la LPCL.

Como se señaló en la sección previa, la situación de riesgo laboral es aquella en la que exista una posibilidad de lesión o enfermedad por motivo de un peligro. En este caso, el objeto fuente de peligro es la máquina bunchadora, siendo que la situación de riesgo laboral y el incidente peligroso se generará desde el momento en que exista una posibilidad razonable de que genere una lesión. Además, como se evidenció del análisis de los medios probatorios, es factible asegurar que la máquina sí se encontró con la puerta cerrada, pero incluso si se asumiera la tesis errada del juzgado, respecto a que la puerta estaba junta y no cerrada, la situación de riesgo laboral no varía.

En este caso, al haber estado el trabajador dentro de la máquina con la puerta cerrada, cuando se trata de una máquina que no está diseñada para operar con personal al interior, evidencia una situación de riesgo contra su propia vida o integridad física. A diferencia de la opinión de la Sala Superior, lo cierto es que

con independencia de si el demandante fue encerrado o se encerró él mismo, en todo momento se encontró en la obligación de reportar esta situación para que el empleador pueda tomar las medidas correctivas que sean apropiadas.

Conforme señala Alli (2010): “Los trabajadores, los empleadores y las autoridades competentes tienen ciertas responsabilidades, deberes y obligaciones. Por ejemplo, los trabajadores deben seguir los procedimientos de seguridad establecidos (...)” (p. 43). Lo que comenta el autor va en línea con lo desarrollado en la sección anterior. Todas las partes involucradas en la relación laboral tienen obligaciones y responsabilidades, siendo que la de los trabajadores, como en el presente caso, es la de seguir los procedimientos y directrices de seguridad. Cuando dentro de los procedimientos de seguridad y prevención se establece el reportar situaciones peligrosas, entonces entendemos que es parte de las obligaciones del trabajador y no de una simple recomendación o facultad.

Ahora bien, para analizar correctamente si es que el no reportar la situación de riesgo es una razón suficiente para aplicar el despido por falta grave, habría que partir por definir las implicancias del despido justificado, que es aquel que se enmarca dentro del ámbito legal y que obedece a alguna de las causas establecidas en la LPCL. En palabras de Obregón (2018):

Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, es decir, que esté tipificada como tal y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. (p. 137)

Es decir, el despido es justificado cuando se sustente en alguna de las causales tipificadas de falta grave descritas en el artículo 25 de la LPCL. Al respecto, el artículo 25 inciso a) de la LPCL señala:

Artículo 25.- 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. Son faltas graves:

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. [énfasis agregado] (artículo 25)

Con lo señalado, es claro que la inobservancia del RISST, Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, "RIT") e incumplimiento de obligaciones laborales son calificables como un supuesto de falta grave. En el caso concreto de análisis, estos dispositivos normativos y obligacionales fueron incumplidos por el demandante, Juan Mendoza, quien estuvo expuesto frente a una situación de riesgo laboral y no reportó lo sucedido. Sin embargo, si bien se cumple con el hecho del incumplimiento y aparentemente se acopla a lo tipificado, es necesario evaluar si esta situación fue una razón suficiente para aplicar esta causal.

Al respecto, para comprender qué implica la razonabilidad y proporcionalidad, es menester traer a cuenta lo que indicó el Tribunal Constitucional (2010):

c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos. (Exp. N.º 00606-2010-PA/TC, Fundamento 3).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional indica que para que una sanción, luego de un procedimiento disciplinario formal, pueda ser considerada como razonable y proporcional, deben tenerse en cuenta distintos aspectos dentro de los que se encuentra la gravedad de la falta. Para mayor ahondamiento, en línea con lo señalado por el Tribunal Constitucional, García (2013) indica: “Por razonabilidad debemos entender que toda sanción del empleador debe guardar estricta proporcionalidad con la falta cometida” (p. 49). Entonces, puede señalarse que toda sanción, más allá de seguir las formalidades para ser impuesta, debe guardar a nivel material un criterio de razonabilidad y proporcionalidad, que en otras palabras es que la sanción sea coherente con el hecho a sancionar.

Siguiendo lo comentado, García (2013) establece algunas pautas que sirven como criterios objetivos de evaluación para determinar la gravedad de la falta:

- a) El hecho mismo: desde que es cometida, la propia falta nos marcará la pauta de la medida disciplinaria a aplicar (...)
- b) La culpabilidad del trabajador: tendrá que analizarse la intencionalidad, esto es, si el trabajador actuó deliberadamente, o el incumplimiento se produjo por descuido, o por la conjunción de factores externos a él. (...)
- c) La trascendencia de la falta: asociada al impacto que la falta puede acarrear. (...)
- d) Los principios y bienes jurídicos comprometidos: si involucró la falta de respeto y consideración a la persona, tendría que ser sancionada con mayor dureza respecto de las faltas que se limitan a lo meramente laboral. (...)
- e) Las consecuencias de la falta: es un criterio vinculado a la trascendencia y se refiere a las secuelas que la falta puede haber acarreado (...)
- f) Los antecedentes del trabajador: un historial negativo del trabajador podría agravar su situación (...) y opuestamente, podría ser atenuada si carece de antecedentes negativos. (...)

Dependiendo del caso en concreto, el empleador podrá tomar en consideración uno o más de estos criterios. (p. 49-51).

Como bien se indica, según el caso concreto se tomarán o no consideración algunos de estos criterios. Sin perjuicio de ello, hay algunos criterios que son relevantes en todos los casos al momento de aplicar un despido por falta grave.

Como menciona Morillo (2024): “para que se configure causal de despido, deberá acreditarse que la inobservancia acusada revista gravedad” (p. 24). Por otro lado, Toyama (2009) indica: “(...) un despido válido procede cuando existe un incumplimiento contractual caracterizado por su especial intensidad («grave») e imputabilidad («culpable»); se trata, entonces del incumplimiento de una obligación principal o esencial de cargo del trabajador” (p.137). En suma, la gravedad de la falta, derivada del análisis del propio hecho, y la culpabilidad son indispensables para determinar la gravedad de la falta cometida por el trabajador, más allá de la existencia de otros criterios a evaluar.

Considerando estos criterios, para efectos del análisis de gravedad de este caso, se deberá considerar el hecho ocurrido, la culpabilidad, la trascendencia, los bienes jurídicos comprometidos y las consecuencias.

Respecto del primer criterio, el hecho fue exponerse a una situación de riesgo laboral y no haberlo reportado, conforme es obligación de todos los trabajadores de acuerdo al RISST y de la Ley de SST. Respecto del segundo criterio, sobre la culpabilidad, en este caso de los medios de prueba tales como el acta de declaración del demandante, se comprueba que el trabajador era consciente de que lo que realizó contravino las normas de SST de la empresa. Por este motivo, el hecho de no haberlo reportado y omitir este suceso fue un acto consciente del demandante.

Respecto a la trascendencia, es necesario contextualizar lo ocurrido con lo desarrollado sobre los riesgos que presentaba la máquina bunchadora. Como se indicó, la máquina, cuando es mal utilizada, como en este caso, representa un riesgo a la salud y vida de los trabajadores. El impacto de haber omitido reportar esta situación tiene mayor trascendencia puesto que no se debe considerar el solo hecho de que el trabajador estuvo expuesto a una situación de riesgo y no lo informó al empleador, sino que este hecho fue grabado en video, de lo que el demandante era consciente. Esta situación donde se grabó y compartió un video de lo sucedido con otros trabajadores convierte en más gravosa la falta, toda vez que el mensaje que se está difundiendo es que pueden incumplirse las normas

de SST sin aparentes consecuencias inmediatas, motivo por el que la sanción se agrava bajo la óptica de este criterio.

Sobre los bienes jurídicos comprometidos, en este caso no solo se está sancionando un mero incumplimiento, como podría ser llegar tarde a turno. Por el contrario, lo que se ha incumplido es una obligación laboral que puso en grave riesgo la vida del trabajador demandante y de otros compañeros que hubiese podido estar cerca al lugar de los hechos. Por último, respecto a las consecuencias, la falta se agrava porque pudo haber acarreado como desenlace el fallecimiento del trabajador, que a pesar de deberse al mal uso de la máquina de trabajo, habría generado una serie de consecuencias jurídicas e incluso penales para la empresa.

Por estos motivos, se concluye que el hecho de no haber reportado la exposición de esta situación de riesgo en materia de SST, sí fue razón suficiente para que INDECO lo considerase como una causal de despido por falta grave y aplicase la causal a) del artículo 25 de la LPCL. En este extremo de las motivaciones del despido, INDECO actuó de forma razonable y proporcional, toda vez que este suceso hizo irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

En otro sentido, como se evidencia de las resoluciones del expediente, el último pronunciamiento sobre esta materia fue el de la sentencia de vista, dado que en la casación la única causal procedente fue la referente a la falta grave por injuria. Por tanto, se considera el análisis realizado por la Sala Superior.

La Sala Superior al momento de abordar este problema realiza el análisis de la falta por la citada causal y concluye en primer lugar que no hubo un incumplimiento del RIT porque a criterio de la Sala Superior no existió ninguna condición de riesgo sobre la que el demandante tuviese la obligación de informar a la empresa, lo que se sostendría en que no fue el demandante quien cerró la puerta, tal como lo reconoce el abogado de INDECO en la audiencia de vista de la causa. Además, la Sala Superior añade que los gestos realizados por Juan Mendoza hacia Juan Arteaga fueron solo por 15 segundos, sin que implique que se haya tenido que desplazar de su lugar de trabajo por lo que no habría dejado

de laborar en forma efectiva. En segundo lugar, al momento de analizar el incumplimiento del RISST, la Sala concluye en el mismo sentido al señalar que la falta no está acreditada porque el trabajador no se encerró, sino que fue encerrado, siendo que esta diferencia entre encerrarse uno mismo o por un tercero, generaría que la falta laboral no resulte cierta.

Ahora bien, habiendo leído los argumentos de la sentencia de vista y visualizado la grabación de la audiencia, se evidencia que la Sala Superior ha incurrido en errores de interpretación y comprensión del caso, con una deficiente evaluación de los medios probatorios presentados. Asimismo, se ha tergiversado la declaración del abogado de INDECO para concluir forzosamente que el trabajador no estuvo dentro de la máquina expuesto a una situación de riesgo, con independencia de que las puertas estuvieran cerradas o no.

Conforme fue desarrollado en los párrafos precedentes, la situación de riesgo existió y el trabajador se vio expuesto a la misma; pese a ello, nunca reportó el hecho lo que evidencia un incumplimiento claro de sus obligaciones laborales. A diferencia del análisis que realiza la Sala Superior, en el presente caso queda evidenciado que, tras la aplicación de criterios objetivos a fin de evaluar la gravedad de la falta, el despido por la causal a) del artículo 25 de la LPCL sí es justificado y obedece a una razón suficiente para la sanción. En ningún caso, el hecho de que el demandante haya sido encerrado, que lo hayan encerrado, que la puerta haya estado abierta o que haya estado cerrada, influye en la gravedad de la falta, pues ya quedó demostrado que la situación de riesgo y posibilidad de un incidente peligroso eran independientes a estos hechos que la Sala Superior consideró determinantes. Por tanto, el despido fue válido en el extremo donde se imputa la mencionada causal de falta grave.

### **5.3 ¿Se ve contrarrestada la falta grave por no reportar una situación de riesgo en materia de SST al considerar como atenuantes el tiempo de exposición y contexto de broma?**

En esta sección, se analizará si es que es posible considerar como un atenuante de gravedad el tiempo de exposición y el contexto de broma. Como se desarrolló,

la falta grave ha quedado acreditada, puesto que la situación de riesgo existió y hubo un incumplimiento sobre informar de esta situación de riesgo. No obstante, la Sala Superior consideró que los hechos no generaron ninguna condición insegura sobre la que tuviese la obligación de informar dado que la puerta nunca estuvo cerrada y los gestos fueron solo por un período de 15 segundos.

Al respecto, para considerar como un atenuante al tiempo de exposición, se colige que el razonamiento de la Sala Superior fue de que dado que fue un tiempo corto el riesgo fue menor. Entonces, por razonamiento contrario, si es que hubiera sido un tiempo mayor -sean minutos u horas- el riesgo se habría incrementado, en cuyo caso el tiempo hubiera sido un agravante. En el presente caso, no es posible considerar al tiempo corto de exposición como un atenuante de la falta grave por no reportar la situación de riesgo, toda vez que la situación de riesgo se materializó. Independientemente de la duración de la exposición a esta situación de riesgo, la obligación existente es la de reportar la situación para lo que no se establece un tiempo mínimo de exposición.

Ahora bien, quizás también podría ser cuestionable el hecho de que el trabajador no conocía sobre cómo reportar los incidentes o no había sido capacitado en materia de SST por lo que el hecho de haber sido un hecho breve no lo habría considerado como algo riesgoso; no obstante, es necesario recordar que el trabajador en su propia declaración reconoció que se trató de una situación era contraria a la normativa de SST. Además, conforme se observa en los anexos de la contestación de demanda, se adjunta abundante evidencia de actas de capacitación de las cuales ha participado el demandante. Solo por ejemplificar con 2 casos puntuales, en la Figura 11 y Figura 12 se observa que el demandante fue capacitado para conocer cómo reportar incidentes y sobre seguridad basada en el comportamiento.

### **Figura 11**

CONDICION		INDICACION	ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA	OTRO
TEMA: Reporte de Incidentes					
FECHA DE INICIO: 08.06.15					
FECHA DE FIN: 08.06.15					
NOMBRE DEL PARTICIPANTE O ENTRENADOR: Iván Pacheco					
COD. INDICIO	DIAS	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	AREA	OBSERVACIONES
80109	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80110	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80111	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80112	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80113	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80114	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80115	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80116	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80117	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80118	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80119	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80120	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80121	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80122	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80123	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80124	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80125	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80126	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80127	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80128	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80129	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80130	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80131	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80132	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80133	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80134	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80135	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80136	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80137	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80138	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80139	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80140	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80141	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80142	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80143	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80144	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80145	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80146	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80147	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80148	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80149	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80150	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80151	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80152	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80153	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80154	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80155	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80156	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80157	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80158	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80159	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80160	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	

Nota. La figura 11 muestra el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia, sobre el tema “Reporte de Incidentes”. Fuente: Contestación de la demanda.

Figura 12

CONDICION		INDICACION	ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA	OTRO
TEMA: Seguridad basada en el comportamiento					
FECHA DE INICIO: 08.06.15					
FECHA DE FIN: 08.06.15					
NOMBRE DEL PARTICIPANTE O ENTRENADOR: Iván Pacheco					
COD. INDICIO	DIAS	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	AREA	OBSERVACIONES
80109	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80110	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80111	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80112	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80113	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80114	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80115	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80116	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80117	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80118	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80119	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80120	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80121	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80122	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80123	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80124	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80125	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80126	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80127	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80128	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80129	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80130	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80131	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80132	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80133	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80134	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80135	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80136	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80137	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80138	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80139	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80140	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80141	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80142	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80143	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80144	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80145	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80146	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80147	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80148	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80149	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80150	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80151	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80152	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80153	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80154	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80155	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80156	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80157	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80158	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80159	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	
80160	14/06/15	Jorge Alvarado	[Firma]	CC	

Nota. La figura 12 muestra el Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia, sobre el tema “Seguridad basada en el comportamiento”. Fuente: Contestación de la demanda.

Por otra parte, sobre la posible atenuación de la falta grave por no reportar una situación de riesgo por el contexto de broma, se debe ser enfático que no es factible que este hecho sea considerado como atenuante. Puntualmente, siguiendo el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, no es coherente restarle

importancia a lo ocurrido por el simple hecho de que dos trabajadores involucrados hayan estado bromeando, según sustentan. En ese sentido, es importante analizar que en caso se hubiese dado la consecuencia trágica de un accidente de trabajo, el empleador no habría podido alegar que dado que se trataba de una broma entre trabajadores para que se le aplique una atenuante o eximente de responsabilidad civil. Esto es así porque la situación de la broma es independiente de las obligaciones de prevención en materia de SST, tanto las que alcanzan a los trabajadores como al empleador.

En conclusión, la falta grave por no haber reportado la situación de riesgo no se ve atenuada. El hecho de que la exposición haya tenido una duración relativamente corta o que todo haya ocurrido en un contexto de broma, no le resta gravedad ni contradice el análisis bajo los criterios objetivos desarrollados en las secciones previas.

#### **5.4 ¿Qué elementos objetivos y subjetivos deben considerarse para que el uso de gestos obscenos hacia otro trabajador sea considerado como una causal de falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?**

La aplicación de aquello que define el inciso f) del artículo 25 de la LPCL como falta grave ha evolucionado a nivel jurisprudencial en la última década. Esto es, la conceptualización de aquello considerado faltamiento de palabra verbal o injuria, las situaciones en las que se puede manifestar e incluso los alcances del mismo, ya no limitándose únicamente al faltamiento verbal o escrito que define la ley, sino ampliándolo de forma jurisprudencial a una modalidad de faltamiento gestual. Al respecto, el artículo 25 inciso f) de la LPCL señala:

Artículo 25.- 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. Son faltas graves:

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal

jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...) (artículo 25)

Asimismo, en reciente jurisprudencia, concretamente la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4400-2017 LIMA, del año 2019, se ha concluido:

De lo expuesto se concluye que la injuria se suscita cuando mediante palabras verbales, escritas o a través de gestos, se afecta la dignidad de una persona, lo que conlleva a la vulneración del derecho al honor; no importando que los enunciados que afecten dicho derecho sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros. (2019, p. 7, Fundamento 7).

Adicionalmente, en otra sentencia casatoria, la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación Laboral N° 2016-2014 Lima ha concluido:

(...) se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto (...) se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad (...) (2014, p. 11, Fundamento Décimo Tercero)

Estas definiciones planteadas por la Corte Suprema permiten extraer como regla que la injuria o también llamado faltamiento de palabra, puede presentarse en distintas modalidades. Además, que independientemente de la modalidad a través de la cual se manifieste, deberá de afectar o herir la dignidad y honor del receptor de esta, siendo que de no configurarse una afectación no podrá constituirse como tal.

Considerando lo desarrollado, se puede concluir de forma preliminar que los gestos obscenos, en tanto gestos que son una forma de expresión, pueden ser considerados como injuria o faltamiento de palabra cuando estos se den en

agravio de otro trabajador. Dicho lo anterior, dado que los gestos obscenos son considerados injuria o faltamiento de palabra, se debe revisar qué elementos objetivos y subjetivos deben de presentarse para que se configure la falta pasible de ser considerada causal de falta grave.

Al respecto, a nivel doctrinario el profesor Jorge Toyama (2015) ha indicado: “El faltamiento de palabra y la injuria, verbales –pueden ser expresiones, sonidos, gestos, etc.– o escritas, deberán ser valorados de acuerdo a las circunstancias en las que se exteriorizan” (p.530). Esto, como se observa, coincide con el análisis que realiza la Corte Suprema. Adicionalmente, Toyama hace mención a un aspecto relevante a considerar para analizar estos casos: “En otras palabras, se ha indicado que debe proferirse por el trabajador una expresión claramente ofensiva y no ambigua –elemento objetivo– y con animus injuriandi –elemento subjetivo–” (2015, p.531).

Asimismo, para otros autores, existen hasta tres elementos que podrían considerarse para evaluar si estamos ante una falta grave configurada por injuria de un trabajador. Así, Vásquez (2020) indica que la injuria laboral:

(...) presenta hasta tres elementos: objetivo, subjetivo y antijuricidad. El primero está referido a los actos mismos que configuran la injuria; el segundo, se refiere a la intención que tiene el trabajador, es decir, la concurrencia del animus injuriandi. El tercer elemento requiere que se trate de una conducta contraria a derecho. (p. 134)

Este criterio es recogido por la jurisprudencia, concretamente en la Corte Suprema (2021) en la Casación Laboral N° 24496-2018-LIMA diferencia de los dos elementos objetivos y subjetivos al indicar:

Asimismo; las frases expresadas por el actor, no pueden calificar como ofensivas, pues no llegan a generar (sic) un daño a la reputación de la empresa, sino la defensa de intereses concretos de los trabajadores que resulta contrario a los intereses de la empresa. Tampoco, existe el ánimo injuriante, por cuanto, el demandante al enviar sus comentarios pretendía apoyar las acciones de su

sindicato que defendía los intereses de los trabajadores afectados (...).  
(Fundamento Décimo, p.17)

Como se observa, la Corte Suprema en el caso citado hace mención al elemento objetivo, evaluando si es que las frases podrían ser consideradas ofensivas y luego evaluó el elemento subjetivo, al indicar que no había ánimo injuriante. En ese sentido, es posible entender que pueden existir situaciones donde el elemento objetivo esté presente, pero no el subjetivo, como podría ser una situación donde no exista animus injuriandi, sino el animus jocandi, es decir, el ánimo de broma.

Respecto del elemento objetivo, Vásquez (2020) menciona algunos ejemplos que podrían calificar como injuria desde el plano objetivo: “(...) insultos, humillaciones, lastimar el amor propio o la dignidad con frases vejatorias, negarle una cualidad que rebaja a la persona a la que se dirige, expresiones, sonidos, gestos, etc., a través del papel, cartas, redes sociales y otros instrumentos (...)” (p. 118).

Ahora bien, considerando entonces los elementos descritos, recogidos tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, es relevante analizar el caso en concreto para evaluar si es que el uso de gestos obscenos por parte del demandante Juan Mendoza debieron ser considerados o no como una causal de falta grave. Al respecto, conforme se observa del video, especialmente del extracto que se observa en la Figura 3, el demandante estuvo realizando un gesto obsceno que consistió en poner sus dedos en paralelo haciendo referencia al miembro reproductor masculino. Con ello, puede identificarse el elemento objetivo, pues se trata de una expresión gestual que es considerada agravante y ofensiva dentro de lo razonable. Sin embargo, es requerido evaluar el elemento subjetivo, esto es si es que existió un ánimo de injuriar a Juan Arteaga, quien grababa el video.

Para ello, debe evaluarse todo el video y las declaraciones de los trabajadores que obran como medios de prueba. Conforme obra en el acta suscrita por Juan Mendoza, indica que se trató todo de una broma, lo mismo que indicó Juan

Arteaga, quien dijo que fue una broma sin malicia ni mala intención. Asimismo, del video de 15 segundos que obra en el expediente se observa que en todo momento el demandante se estaba riendo, lo que refuerza el relato de que se trataba de una broma. Por tanto, considerando todos estos elementos, es razonable considerar que todo fue una broma y que no se acredita que exista animus injuriandi por parte del demandante hacia su compañero Juan Arteaga.

Como punto adicional, podría ser controversial el hecho de que lo que ambos trabajadores califican como una broma son frases de connotación sexista, específicamente frases homofóbicas que profiere Juan Arteaga. Sin embargo, habría que recordar que mientras haya consentimiento, esto es, mientras la conducta sea deseada o aceptada, no estaríamos ante un caso de hostigamiento sexual, en su modalidad de conducta de connotación sexual o sexista. Esto factible de concluirse toda vez que tanto receptor como emisor indicaron que se trató de una broma, finalmente consentida entre las partes, motivo por el que el análisis del caso no va enfocado en hostigamiento sexual, sino en conducta laboral.

Entonces, es cierto que se cuenta con el elemento objetivo, pero no se cumple con el elemento subjetivo para que pueda configurarse la injuria y, por tanto, coincido con la Corte Suprema cuando indican que en este caso no se habría configurado la falta grave del inciso f) del artículo 25 de la LPCL. Empero, el elemento objetivo, que fue el hecho de haber realizado los gestos obscenos en el centro de trabajo, sí considero que es razonable que reciba una sanción, pero que deberá ser encausada en incumplimientos del RIT sobre respeto y consideración a compañeros de trabajo y que deberán ser de menor gravedad que el despido. En ese sentido, la empresa INDECO no aplicó correctamente la causal de despido por el inciso f), siendo que los hechos del caso, bajo un análisis objetivo y razonable, no llegan a revestir la gravedad necesaria ni configurarse como injuria para que puedan tomarse como causa justa de despido. En el hipotético caso de que no hubiese existido una afectación a la SST que sí justifique el despido, este hecho de los gestos obscenos habría sido pasible de ser sancionable, pero no con la gravedad del despido, sino con una sanción menor justificada en el incumplimiento del RIT.

En conclusión, para evaluar la falta grave por injuria deben evaluarse los elementos objetivos y subjetivos, reconocidos doctrinaria y jurisprudencialmente. La ausencia de uno de ellos no permitiría la configuración de la injuria y, por tanto, no se configuraría la falta grave pasible de ser causal de despido justificada. Sin perjuicio de ello, en algunos casos será posible sancionar los gestos o expresiones -parte objetiva- encauzando la situación en el incumplimiento del RIT por obligaciones laborales tales como el respeto a compañeros, que podrán ser sancionadas de forma menos gravosa. Concretamente, Juan Mendoza no cometió actos de injuria al usar gestos obscenos, por lo que no le correspondía ser despedido por la causal f) del artículo 25 de la LPCL.

**5.5 ¿Debe considerarse como una prueba fabricada aquella que se genera en el marco de un proceso de investigación con el objetivo de brindar sustento a una sanción disciplinaria?**

En el presente caso, se acusó a INDECO de que el Informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOMA fue una prueba fabricada con el fin de despedir al demandante Juan Mendoza. Para este análisis, será relevante remitirse a lo que desarrolla el Tribunal Constitucional (2003) sobre el despido fraudulento:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas”. (Exp. N° 976-2001-AA-TC, p. 15, Fundamento 15)

Entonces, la fabricación de pruebas es una de las formas de configurar un despido fraudulento, pero debe cuestionarse cuál es el sentido de esta fabricación. No es razonable que este supuesto de fabricación de pruebas

alcance al caso en que una de las áreas de la empresa elabore un informe especializado para determinar los riesgos a los que estuvo expuesto un trabajador y que luego sea usado para el despido. Considerar lo contrario, sería llegar al absurdo en el que todo documento, informe o evaluación que se realice luego de ocurrida alguna falta laboral sea considerado como una prueba fabricada y ello derive en un presunto despido fraudulento.

Debe quedar claro que es válido que en el marco de un proceso de investigación de alguna presunta falta laboral se pueda emitir informes, correos, cartas u otros documentos de sustento, que eventualmente sean usados como medio de prueba para corroborar una falta. De tal forma que el solo hecho de que se generen con ocasión de esta investigación no los convierta en una prueba fabricada, entendida como prueba manipulada o inventada para lograr el despido de un trabajador.

Es así que la prueba fabricada no debe ser entendida como aquella que se genera con ocasión de la investigación de una falta, sino aquella que es contraria a la verdad, con hechos falsos, imaginarios o inexistentes. Por ejemplo, en caso se emita un informe médico que indique que un trabajador consumió alcohol, cuando ello no fue así, sería considerado fabricación de pruebas.

En conclusión, no toda prueba fabricada en el marco de una investigación laboral ocasiona inmediatamente que el despido sea considerado fraudulento, siempre que estas pruebas sean legítimas y acordes a la verdad. Serán consideradas pruebas fabricadas que generen un despido fraudulento aquellas realizadas sobre hechos falsos, imaginarios o inexistentes con el fin de despedir a un trabajador.

#### **5.6 ¿Era adecuado analizar la demanda bajo la figura del despido fraudulento?**

No fue adecuado que la demanda se analice como un caso de despido fraudulento, pues, tal como se describió en la sección previa, el despido fraudulento es aquel que versa sobre hechos inexistentes, falsos o imaginarios,

con ánimo perverso y engaño, o incluso sobre fabricación de pruebas. Eventualmente, habría sido una mejor estrategia para el demandante plantear una demanda por despido arbitrario, a fin de que pueda evaluarse la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas.

Ahora bien, en el presente caso, queda evidenciado que los hechos son reconocidos por el trabajador y la empresa. No existe controversia sobre si es que el demandante estuvo dentro de la máquina, pues la discusión se centra en si la puerta estuvo cerrada o junta, pero el hecho de riesgo -estar dentro de la máquina- no fue reportado, por lo que la falta se basó en un hecho cierto. Siendo lo único cuestionable la gravedad de la falta, que no es materia de análisis en casos de despido fraudulento. Situación similar ocurre al momento de intentar evaluar la gravedad del gesto obsceno, este existió, pero la medida no fue proporcional. En esta línea va la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA que desarrolla:

Es necesario precisar, a pesar de que como se sostuvo anteriormente la pretensión del demandante es la “reposición” la misma que solo es factible mediante el despido fraudulento invocado y no el arbitrario, no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción. (2019, p. 14, Fundamento Décimo Quinto)

En conclusión, en este caso lo más adecuado era plantear una demanda donde se evalúe la arbitrariedad del despido a fin de que se incluyan al análisis los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. En este caso, el despido fraudulento es desacreditado desde que se comprueba la veracidad de los hechos, pruebas o que no haya mediado el engaño, según el caso.

## **VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES**

A partir del análisis desarrollado sobre el presente caso, se puede concluir lo siguiente:

- Sobre cómo se configura y quién determina una situación de riesgo en materia de SST que deba ser informada se concluye que considerando la

normativa, contrato laboral y otras obligaciones reglamentarias internas, el demandante tenía la obligación de reportar toda situación de riesgo en materia de SST. Además, a partir de los medios probatorios, incluido el manual de la máquina bunchadora, se establece que el demandante estuvo expuesto a una situación de riesgo laboral, sobre la cual tuvo la obligación de reportar y dado que no lo hizo incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones.

- Respecto al no reportar la exposición a una situación de riesgo en materia de SST como razón suficiente para aplicar una causal de despido justificado, se llegó a la conclusión de que la situación de riesgo existió y el trabajador se vio expuesto a esta. No obstante, nunca reportó el hecho, lo que evidencia el incumplimiento de sus obligaciones laborales. A diferencia de lo que indica la Sala Superior, bajo criterios objetivos sí existe una razón suficiente para sancionar con el despido, siendo irrelevante si es que el demandante fue encerrado o si él mismo se encerró, ni que la puerta haya estado abierta o cerrada, pues la falta laboral igual existió toda vez que la situación de riesgo y posibilidad de incidente peligroso se materializó.
- En cuanto a la posibilidad de considerar como atenuantes de la falta grave el tiempo de exposición y contexto de broma, se debe ser enfático en que la falta grave por no reportar la situación de riesgo no se ve atenuada por estos factores. Es claro que la exposición al riesgo fue grave y el tiempo de duración, sea corto o extenso, no es relevante de cara a la obligación de haber reportado la situación. Lo mismo en el caso del contexto de broma, que no era justificación para no reportar esta situación de riesgo.
- Al referirse a los elementos que deben considerarse para que el uso de gestos obscenos califique como causal de falta grave, se puede concluir que deberán evaluarse elementos objetivos y subjetivos, reconocidos a nivel de jurisprudencia y doctrina. Siendo que la ausencia de uno de estos elementos no permite la configuración del supuesto de falta grave. En cuanto al elemento objetivo, se refiere a que el gesto sea razonablemente ofensivo o insultante, como podría ser sacar el dedo medio. Respecto al elemento subjetivo, se requiere que exista un animus injuriandi, es decir, que el uso de este gesto tenga como fin afectar la dignidad u honor del

agraviado. Por ello, se establece que el demandante no cometió actos pasibles de ser sancionados por este supuesto, dado que no se cumplió el elemento subjetivo.

- Respecto a si debe considerarse como una prueba fabricada a todas aquellas que se generen dentro de un proceso de investigación, se concluye que no toda prueba fabricada ocasiona que el despido sea considerado fraudulento. Para ello, se parte de la premisa de que la prueba fabricada es legítima y acorde a la verdad, como podría ser un informe médico o de seguridad emitido por el área especializada. Por el contrario, será considerado como una prueba fabricada aquella que se realice sobre hechos falsos, imaginarios o inexistentes con el fin de despedir a un trabajador de forma fraudulenta.
- Sobre la pertinencia de analizar la demanda bajo la figura del despido fraudulento, se debe indicar que lo idóneo era que el demandante hubiese planteado una demanda de despido arbitrario a fin de que se puedan considerar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Sin ello, el análisis del despido fraudulento se agota en la existencia de estos hechos y verificación de ausencia de fabricación de pruebas o engaños.

En conclusión, INDECO sancionó con razones suficientes y de forma proporcional a Juan Mendoza, pues este trabajador incumplió e inobservó obligaciones laborales de SST por lo que se justificaba el despido. No obstante, la causal de despido referente al faltamiento de palabra, debió ser desestimada por la empresa, toda vez que no concurrió el elemento subjetivo para que se configure la falta.

## BIBLIOGRAFÍA

### Autores

- Alli, B. (2010). *Principios Fundamentales de Salud y Seguridad en el Trabajo*. (2.a ed.). Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2010
- García, A. (2013). Sanciones Disciplinarias Menores o Distintas del Despido. En A. García, M. De Lama, G. Bringas y L. Quiroz, *Manual sobre falta disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Gaceta Jurídica.
- Morillo, A. (2024). *Desvinculación de trabajadores por incurrir en falta grave la correcta aplicación del procedimiento de despido*. Gaceta Jurídica.
- Obregón, T. (2018). *Manual de relaciones individuales de trabajo*. Instituto Pacífico.
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et veritas*, (38), 120-154.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un Enfoque Teórico Práctico*. Gaceta Jurídica.
- Vásquez, K. (2020). La injuria como causa justa de despido. En Puntriano, C. y Valderrama, L. *Estudios sobre el despido en el Perú*. Gaceta Jurídica.

### Legislación:

- Comunidad Andina de Naciones. (7 de mayo de 2004). Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Congreso de la República de Perú. (15 de enero de 2010). Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Congreso de la República de Perú. (20 de agosto de 2011). Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constitución Política del Perú. (31 de diciembre de 1993).
- Poder Ejecutivo. (27 de marzo de 1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Poder Ejecutivo. (25 de abril de 2012). Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación Laboral N° 2016-2014 Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. 14 de octubre de 2014.

Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral N° 4400-2017 Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. 14 de mayo de 2019.

Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. 07 de noviembre de 2019.

Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral N° 24496-2018 Lima. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. 2 de marzo de 2021.

Tribunal Constitucional (2003). Expediente N° 976-2001-AA-TC. Caso Llanos Huasco. 13 de marzo de 2003.

Tribunal Constitucional (2010). Expediente N° 00606-2010-PA/TC. Caso Alejandro Moreno Verga. 28 de octubre de 2010.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html>

### Otros

OMLESMO (2011). *Manual de la Cableadora de Doble Torsión DTO 800 BM-s*. Officine Meccaniche di Lesmo S.p.A.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

*Sumilla. La falta grave por faltamiento de palabra verbal también incluye los gestos; sin embargo, estos deben ser evaluados en el contexto en que se producen, debiendo acreditarse el agravio que estos generen en el empleador o trabajador a quienes se profirieron, conforme al inciso f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintitrés

**VISTA** la causa número trece mil dieciséis, guion dos mil veintidós, 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 parte demandada, **INDECO Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha doce de abril de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos setenta y dos), contra la **sentencia de vista** de fecha veintinueve de marzo de dos mil veintidós (fojas trescientos veintitrés a trescientos cuarenta), que **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintiuno (fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos sesenta y cuatro), que declaró **infundada** la demanda, y **reformándola** se declara **fundada en parte** y ordena reponer al demandante así como también ordena a la demandada cumpla con el pago de una indemnización por lucro cesante y daño moral; en el proceso seguido por el demandante, **Juan Miguel Mendoza Gómez**, sobre reposición y otros.

#### **CAUSAL DEL RECURSO**

El presente recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **INDECO Sociedad Anónima**, ha sido declarado **procedente** mediante resolución de fecha quince de diciembre de dos mil veintidós (fojas setenta y siete a ochenta y dos del cuaderno de casación), por la causal de:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

- i) **Infracción normativa por interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha infracción.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del caso**

Para contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, es oportuno realizar un resumen del proceso:

**a) Pretensión.** Según escrito de demanda de fecha diecinueve de julio de dos mil diecinueve (fojas dos a veintiuno), el demandante solicita: **i)** primera pretensión principal: se declare que en el cese de la relación laboral, se configuró un despido fraudulento y como consecuencia del ello, se le reponga a su puesto de trabajo; **ii)** pretensión subordinada a la principal: el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario; **iii)** segunda pretensión principal: se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios en los rubros de lucro cesante y daño moral; y **iv)** pretensiones accesorias: el pago de intereses legales, costas y costos del proceso, más el pago de daño punitivo.

**b) Sentencia de primera instancia.** Mediante sentencia de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintiuno (fojas doscientos cuarenta y uno a doscientos sesenta y cuatro), declaró **infundada** la demanda.

**c) Sentencia de segunda instancia.** La sentencia de vista de fecha veintinueve de marzo de dos mil veintidós (fojas trescientos veintitrés a trescientos cuarenta), resolvió **revocar** la sentencia de primera instancia y **reformándola** declararon



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

**fundada en parte** la demanda, ordenando la reposición del demandante, más el pago de una indemnización por daños y perjuicios a favor del actor.

**Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa se produce con 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.

**Tercero. Evaluación de la causal de casación**

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, si se habría configurado la siguiente infracción normativa: **Interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.**

**Cuarto. Sobre la causal declarada procedente**

**Interpretación errónea del inciso f) del artículo 25** del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número **728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; dicha norma establece:

“**Artículo 25.- 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. Son faltas graves:

...f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria **y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores**, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”.

**Quinto. Análisis del caso concreto**

La parte recurrente señala que la Sala Superior habría incurrido en **interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, la cual se refiere, como antes citamos, a la falta grave por faltamiento de palabra verbal en agravio de otros trabajadores que se cometa dentro de la empresa, por cuanto **dicho Colegiado habría señalado que “los gestos” no se encuentran comprendidos dentro del “faltamiento de palabra verbal”**. **El recurrente sostiene que, en realidad, debiera interpretarse en sentido amplio dicho supuesto, y, por ende, incluir los gestos que se realicen en agravio de otro trabajador, dentro de la falta grave por faltamiento de palabra verbal.**

**Sexto.** De la revisión de la sentencia de vista, no se advierte que el Colegiado Superior haya limitado de manera irrestricta la falta grave de faltamiento de palabra verbal únicamente a la utilización del habla o del lenguaje oral en agravio de otro trabajador, sin incluir los gestos que pudieran realizarse con las manos; sino que más bien, el Colegiado Superior concluye que en este caso no se configuró dicha falta grave a razón de que, el demandante no agredió verbalmente a su compañero de trabajo Juan Arteaga. Y es que, conforme está acreditado en autos, el señor **Juan Arteaga le hizo una broma al demandante, a quien lo habría encerrado una cabina o “máquina bunchedora #12” y el señor Juan Arteaga le profirió ciertas expresiones verbales obscenas al demandante (“ahora jode pues huevón, maricón de mierda, homosexual”)**, frente a lo cual el demandante reaccionó con ciertos gestos o ademanes con las manos, pero que, en rigor, bajo el contexto de broma en que sucedieron los hechos, el Colegiado Superior **no observó una conducta o ánimo del demandante de ocasionarle daño o agravio a su compañero de trabajo**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

Juan Arteaga, sino que, se trató de una reacción jocosa que tuvo ante la broma efectuada por este.

En efecto, en este caso, la Sala Superior ha señalado lo siguiente: *“Sobre el supuesto faltamiento de palabra, de la visualización del audio y video se advierte que el actor realiza gestos frente a los insultos de su compañero Sr. Arteaga Olivera en un CONTEXTO DE BROMA en un corto tiempo, no se advierte faltamiento de palabra verbal del actor hacia su compañero como sostiene la demandada en la falta imputada...”* (énfasis agregado).

**Séptimo.** En ese sentido, el Colegiado Superior concluyó que, conforme al video de quince segundos que grabó el señor Juan Arteaga, en el instante precisamente que le hizo la broma al demandante de “encerrarlo” en la cabina; no visualizó que el demandante haya incurrido en faltamiento de palabra. Y si bien, el demandante realizó ciertos gestos, que según la demandada, serían obscenos o agraviantes para el compañero de trabajo del demandante, sin embargo, la Sala Superior, consideró que, atendiendo a la circunstancia en que se encontraba el demandante como víctima de la broma del señor Juan Arteaga, es que, tal como se visualiza en el citado video, el demandante reacciona de manera jocosa o divertida y en ese contexto es que realiza los gestos con las manos, por lo que en rigor, no se evidencia que ello constituya realmente un agravio al compañero de trabajo del demandante de tal índole que pueda configurarse como una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

**Octavo.** Asimismo, la Sala Superior señala: *“...más aun cuando se corrobora con lo reconocido expresamente por el abogado de la demandada en la audiencia de vista de la causa señalando que: “lo que pasa hemos calzado, ahí respecto a la falta específica, porque no existe faltamiento gestual”, reconociendo la inexistencia de faltamiento de palabra verbal, habiendo adecuado la falta dado que no existe faltamiento de palabra gestual, habiendo fabricado faltas sobre hechos que no constituyen faltas, Siendo así, no se encuentra acreditada la presente falta grave imputa al actor”* (énfasis agregado). La parte recurrente,



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

entendemos, realiza una equivocada interpretación de dicho considerando, pues interpretó que la Sala Superior habría excluido de manera categórica a las expresiones no verbales o gestos, de la falta grave por faltamiento de palabra verbal, cuando en realidad, lo que resalta la Sala Superior en dicho considerando, es más bien, el hecho que el propio abogado reconoció que al no existir expresamente contemplada la falta grave por “faltamiento gestual”, es que, optó por imputar la falta grave por faltamiento de palabra verbal. Pero en ningún momento, la Sala Superior establece que debiera excluirse los gestos del faltamiento de palabra verbal, y tampoco ello se infiere del razonamiento efectuado por el Colegiado Superior.

**Noveno.** Asimismo, no se pierda de vista que el principal argumento de la Sala Superior para desestimar el cuestionamiento de la parte demandada, es que el demandante no incurrió en falta grave por faltamiento de palabra verbal, por cuanto los gestos que el demandante realizó a su compañero de trabajo, se realizaron en el contexto de una broma corta, de quince segundos, sin el ánimo de agraviar a aquél. Nótese, que el **inciso f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, establece como falta grave el acto que revista **precisamente una gravedad de tal índole que no pueda continuarse con el vínculo laboral**, y en segundo lugar, dicha causal, establece expresamente que el faltamiento de palabra verbal **debe causar agravio al empleador o al trabajador**, sin embargo, dadas las circunstancias en que sucedieron los hechos, esto es, en un contexto de broma realizada por el compañero de trabajo Juan Arteaga al demandante, es que dichos gestos fueron valorados por la Sala Superior como inocuos para dicho trabajador, máxime si no existe evidencia del agravio producido a dicho trabajador, o a la empresa.

**Décimo.** Así las cosas, no se advierte que, la Sala Superior haya incurrido en **interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 13016-2022  
LIMA  
Reposición y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.** En consecuencia, se declara **infundada** dicha causal y, por tanto, no casaron la sentencia de vista.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **INDECO Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha doce de abril de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos setenta y dos); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veintinueve de marzo de dos mil veintidós (fojas trescientos veintitrés a trescientos cuarenta); y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme ley; en el proceso seguido por **Juan Miguel Mendoza Gómez**, sobre reposición y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

**S.S.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*DIRP/BEMF*