

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME JURÍDICO SOBRE LA CASACIÓN LABORAL  
N.º 13016-2022-LIMA

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

Andrea Ruth Gorbeña Peña

ASESOR:

Paul Carlos Elias Cavalié Cabrera

Lima, 2024

## Informe de Similitud


Yo, CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS, 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.º 13016-2022-LIMA", del autor(a) GORBEÑA PEÑA, ANDREA RUTH, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 32%. 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

CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS	
DNI: 08853841	Firma:
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-0928-3495">https://orcid.org/0000-0002-0928-3495</a>	

## **RESUMEN**

Este trabajo analiza el caso de Casación Laboral N.º 13016-2022-LIMA, enfocado en el despido del señor Juan Miguel Mendoza Gómez por parte de INDECO S.A., tras un incidente grabado en video en el que se observa una broma laboral. Se examinan los fundamentos jurídicos del despido, la interpretación de la falta grave según el artículo 25 en los incisos a) y f) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), y la resolución de la Corte Suprema. El análisis aborda la interacción entre la normativa de seguridad y salud en el trabajo y las políticas de despido, así como la protección de los derechos laborales.

El caso se centra en determinar si los gestos realizados por el señor Mendoza constituyen un faltamiento de palabra en el contexto laboral, y si las acciones de la empresa fueron proporcionales y justas. A través de este estudio, se enfatiza la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en situaciones que pueden parecer triviales, como las bromas laborales. Se destaca cómo estas pueden derivar en conflictos serios y en la interpretación de faltas graves. Esta investigación proporciona una visión integral sobre cómo los tribunales interpretan y aplican la legislación laboral en situaciones concretas, y subraya la relevancia de un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

### **Palabras clave**

Despido laboral, falta grave, seguridad y salud en el trabajo, jurisprudencia, derecho laboral.

## **ABSTRACT**

This paper analyzes the Labor Cassation No. 13016-2022-LIMA case, focused on the dismissal of Mr. Juan Miguel Mendoza Gómez by INDECO S.A., following a recorded workplace prank incident. It examines the legal grounds for the dismissal, the interpretation of gross misconduct under Article 25, subsections a) and f), of the Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL), and the Supreme Court's decision. The analysis explores the interaction between occupational safety and health regulations and dismissal policies, as well as the protection of labor rights.

The case centers on determining whether Mr. Mendoza's gestures constituted a verbal offense in the workplace context and whether the company's actions were proportionate and fair. This study emphasizes the importance of workplace safety and health, especially in seemingly trivial situations like workplace pranks. It highlights how these can lead to serious conflicts and the interpretation of serious offenses. This research provides a comprehensive view of how courts interpret and apply labor legislation in specific situations and underscores the significance of a safe and respectful work environment.

## **Keywords**

Labor dismissal, gross misconduct, occupational safety and health, jurisprudence, labor law.

## INDICE

<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 HECHOS RELEVANTES .....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Posiciones de las partes: .....	12
<b>III. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES Y PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA EN EL CASO.15</b>	
3.1. Decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia.....	15
3.2. Apelación del auto de primera instancia.....	16
3.3. Decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia .....	18
3.4. Decisión de la Corte Suprema de Justicia del Perú.....	20
<b>IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>V. ANÁLISIS Y TOMA DE POSICIÓN RESPECTO A CADA PROBLEMA .....</b>	<b>23</b>
5.1. ¿El hecho de que el demandante se quedara “encerrado” dentro de la cabina bunchadora de la empresa constituye una falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, implicando la inobservancia del RIT y del RISST? .....	23
5.1.1. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL?: Supuestos de causa justa de despido.....	24
5.1.2. <i>Animus jocandi</i> y bromas en el trabajo.....	25
5.1.3. ¿Fue justificado el despido del demandante por haber incurrido en la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL? .....	26
5.2. ¿Los gestos realizados por el demandante constituyen un faltamiento de palabra verbal en el contexto de la relación laboral, según lo establecido en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL? .....	28
5.2.1. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL? .....	29
5.2.2. ¿La interpretación del Tribunal sobre los gestos del demandante en respuesta a la broma de su compañero de trabajo es apropiada?.....	30
5.2.3. ¿Se justifica el despido del demandante, independientemente de si estuvo o no expuesto a un peligro real en su lugar de trabajo, en base al inciso f) del artículo 25 de la LPCL? .....	33
5.3. ¿La Corte Suprema de Justicia de la República pudo haberse pronunciado respecto al inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pese a que el demandante, al interponer el recurso de casación, solo aludió al inciso f) de dicha normativa?.....	35
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>39</b>

## PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso</b>	Casación Laboral 13016-2022-LIMA (Expediente 15234-2019-0-1801-JR-LA-10)
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral: despidos laborales
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Casación Laboral N° 2016-2014 Lima Casación Laboral N° 24775-2019 Lima
Demandante / Denunciante	Juan Miguel Mendoza Gómez
Demandado / Denunciado	INDECO Sociedad Anónima
Instancia administrativa o jurisdiccional	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República
Terceros	
Otros	

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Justificación de la elección de la resolución**

La elección del caso de la Casación Laboral N.º 13016-2022-LIMA responde a mi interés por explorar en profundidad el ámbito legal relacionado con los despidos laborales y la interpretación de las normativas correspondientes. Como bachiller de derecho, considero fundamental adentrarme en las diversas interpretaciones jurisprudenciales que surgen en torno a esta temática, dado su impacto significativo en las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como en el marco legal que regula dichas relaciones.

Este caso en particular presenta un escenario complejo en el cual se analiza detalladamente la interpretación del inciso a) y el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Se examina si los gestos pueden ser considerados como faltas graves por faltamiento de palabra verbal (en este caso a un compañero de trabajo), y se evalúa el contexto en el que estos gestos se produjeron. Esta discusión resulta de gran relevancia, ya que arroja luz sobre la interpretación y aplicación de la legislación laboral en situaciones específicas.

El análisis de este caso me permite profundizar en cómo los tribunales interpretan y aplican la legislación laboral en casos concretos. La resolución de este caso no solo refleja la postura del máximo tribunal respecto a estos temas, sino que también proporciona un precedente significativo que puede influir en futuras decisiones judiciales y en la práctica laboral de las empresas. Además, me brinda la oportunidad de comprender la importancia del contexto y las circunstancias particulares en la resolución de conflictos laborales.

Desde una perspectiva académica, el estudio de este caso me proporciona una valiosa oportunidad para desarrollar habilidades analíticas y de argumentación, esenciales para mi formación y desarrollo profesional en el campo del derecho laboral. La complejidad y relevancia del caso representan un desafío intelectual que contribuirá significativamente a mi comprensión de los aspectos legales

relacionados con los despidos laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

En conclusión, la selección de este caso para mi investigación se basa en mi interés en profundizar en el estudio de los despidos laborales desde una perspectiva legal, así como en la relevancia y complejidad de los temas abordados en el mismo. Este caso representa una oportunidad invaluable para mi crecimiento académico y profesional en el campo del derecho laboral.

## **1.2. Presentación del caso**

El caso objeto de estudio involucra una disputa laboral entre el demandante, Juan Miguel Mendoza Gómez, y su empleador, INDECO S.A., una empresa dedicada a la fabricación de cables conductores. La controversia gira en torno a la validez del despido del demandante por supuestas faltas graves cometidas en el lugar de trabajo.

Los hechos relevantes se desencadenaron el 1 de junio de 2019, cuando el señor Mendoza fue grabado en un video mientras reaccionaba a una broma realizada por su compañero de trabajo, el señor Juan Arteaga Olivera. En el video, el señor Arteaga profiere insultos verbales, mientras que el señor Mendoza responde con gestos obscenos e insultantes. La empresa INDECO S.A. despidió al señor Mendoza, alegando una falta grave conforme al inciso f) del artículo 25 de la LPCL, que contempla el despido por actos de violencia grave, indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de personas vinculadas al ámbito laboral.

El problema principal del caso consiste en determinar si los gestos realizados por el demandante constituyen un faltamiento de palabra verbal en el contexto de la relación laboral, de acuerdo con lo establecido en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Los problemas secundarios incluyen cuestiones como la interpretación de los gestos por parte del tribunal, el

cumplimiento de los procedimientos disciplinarios por parte de la empresa y la aplicación correcta de la normativa laboral en el caso específico.

Mi posición preliminar del caso implica una evaluación detallada de los hechos y argumentos presentados por ambas partes, así como un análisis de la legislación laboral peruana pertinente, la jurisprudencia relevante y la doctrina aplicable. Se destacan los instrumentos normativos empleados, que incluyen el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la jurisprudencia laboral peruana y la doctrina especializada en derecho laboral.

Entre las conclusiones más relevantes arribadas en el análisis preliminar se destaca la necesidad de una evaluación exhaustiva de los gestos del demandante en el contexto laboral, así como la importancia de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores durante los procesos disciplinarios y de despido. Además, se resalta la importancia de una interpretación coherente y justa de la normativa laboral en casos similares, con el fin de proteger tanto los derechos de los trabajadores como los intereses legítimos de los empleadores.

## II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

### 2.1. Antecedentes

- **Hechos sustanciales del caso**

El señor Juan Miguel Mendoza Gómez (en adelante. "Sr. Mendoza") ingresó a laborar para la empresa INDECO S.A. el 04 de octubre de 2016, en el puesto de Operador de Línea.

En esa línea, con fecha 06 de junio de 2019, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa INDECO S.A. recibió un video de parte de un trabajador que labora en el área de Cordones y que forma parte de la red social WhatsApp, en el cual se aprecian los hechos ocurridos el 01 de junio del mismo año.

En dicho video se visualiza al Sr. Mendoza encerrado en la cabina de la máquina bunchedora #12. Asimismo, se ve al trabajador Juan Arteaga Olivera (en adelante, "Sr. Arteaga"), autor de la grabación, profiriendo expresiones verbales insultantes, tales como "ahora jode pues huevón", "maricón de mierda" y "homosexual". Por parte del Sr. Mendoza se ve su reacción haciendo gestos obscenos e insultantes con las manos, dirigidos al referido trabajador.

Con fecha 08 de junio de 2019, el Sr. Mendoza firmó una declaración en la que indicó lo siguiente: *"yo estaba colocando el cable en el carrete dentro de la cabina y un compañero me hace la broma de cerrar la puerta, luego me abre la puerta y sigo mi trabajo"*, quien, además, lo comenzó a grabar.

Por su parte, con fecha 10 de junio de 2019, el Sr. Arteaga señaló, mediante declaración, que se trató de una broma y que el hecho no implicaba peligro:

*"Se hizo una broma sin malicia ni mala intención no dañar al compañero se juntó la puerta y se le firmo como broma no había peligro dentro de la cabina bunchedora, **la puerta no estaba cerrada y la puerta de atrás estaba junta y el carrete estaba lleno no había peligro**". (el resaltado es mío)*

Con fecha 12 de junio de 2019 el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente elabora y pone en conocimiento el Informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOVIA, mediante el cual se concluye que (i) los hechos ocurrieron dentro de la empresa, (ii) el Sr. Mendoza se encontraba dentro de la cabina de la máquina mencionada y (iii) el Sr. Mendoza, pese a los esfuerzos realizados, no puede salir de la cabina, lo cual evidencia que de la misma estaba cerrada. Asimismo, en el sector de los hechos se indica que *“se aprecia al trabajador Juan Mendoza Gómez dentro de la máquina bunchadora #12 (Take Up) con las puertas cerradas, tratando de abrir la puerta principal de dicha máquina. En la parte externa de la maquina bunchadora uno de los compañeros de trabajo realiza la filmación del video, donde se aprecia el interior de la máquina al trabajador Juan Mendoza Gómez, así como también, palabras soeces y burla de la persona que filma el video...”*.

Con fecha 13 de junio de 2019 se le notificó al Sr. Mendoza con la Carta Notarial de Preaviso de Despido, mediante la cual se le imputó las faltas graves tipificadas en el literal a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haber incurrido en (i) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad, Falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, (ii) La inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo que reviste gravedad. Falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, (iii) El faltamiento de palabra verbal en agravio de otro trabajador cometido dentro del centro de labores. Falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL.

Con fecha 19 de junio de 2019, el Sr. Mendoza presentó sus descargos mediante los cuales indicó primeramente que en realidad no fue encerrado, sino que hizo solo el ademán de no poder abrirla:

*“por mi parte reaccioné a la broma haciéndole creer que estaba cerrada la puerta, por ello en el video se muestra que **hago el ademán que no puedo abrir la puerta, pero solo fue eso, no que en realidad mi compañero me dejó encerrado**, en tal sentido no pudo encenderse y dañarme, ya que el carrete acabó su metraje y la puerta posterior estaba junta y no se enciende*

*hasta que uno lo cierre, luego mi amigo abre la puerta y yo sigo con mi trabajo, con lo que afirmo que en todo momento del juego he podido abrir la puerta, teniendo en cuenta que jamás estuvo con seguro". (El resaltado es mío)*

Asimismo, alude al tiempo de servicios en la empresa y que ello amerita amenguar su sanción, conforme a la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad. Finalmente, menciona que la máquina nunca pudo haberse activado; por lo que no estuvo expuesto a riesgos de un accidente.

Finalmente, con fecha 20 de junio de 2019, se le notificó la carta de despido: "luego de haber evaluado con detenimiento el mismo, hemos concluido que usted no ha desvirtuado las imputaciones que le formulamos en nuestra carta de preaviso de despido (imputación de faltas graves), en ese sentido hacemos de su conocimiento que no habiéndose desvirtuado las faltas graves imputadas, dada la gravedad de las faltas cometidas, nuestra empresa ha decidido extinguir la relación laboral que venía manteniendo con usted teniendo en consideración que sus descargos no han desvirtuado las mismas, nuestra empresa ha decidido despedirlo por considerarlo incurso en la comisión de faltas graves previstas y tipificadas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la LPCL."

- **Hechos procesales:**

El Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Resolución N° 02 de fecha 25 de septiembre de 2019, resolvió admitir la demanda interpuesta por Juan Miguel Mendoza Gómez contra INDECO S.A. sobre despido fraudulento y otros, cuyas pretensiones son las siguientes:

- (i) Como pretensión principal solicitó que el cese se configure como despido fraudulento; por tanto, se ordene su reposición a su puesto, dado que la extinción se produjo mediante la imputación de hechos falsos y la fabricación de pruebas de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales. En esa línea, indicó como pretensión subordinada el pago de S/. 9,246.00 por concepto de indemnización por despido arbitrario, conforme a lo señalado en el artículo 38 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Asimismo, aludió como pretensión accesoria que se ordene el pago de la indemnización de daños y perjuicios respecto a la indemnización por lucro cesante, señalando como base el monto de S/. 2,311.50 en aplicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, así como el Pleno Jurisdiccional Nacional laboral y Procesal de septiembre de 2018, que aluden a que para el cálculo del lucro cesante se debe otorgar un monto semejante a las remuneraciones dejadas de percibir hasta la reposición efectiva al centro laboral.

- (ii) Como segunda pretensión principal señaló que se ordene el pago de la indemnización de daños y perjuicios respecto a la indemnización por daño moral por un monto ascendente a S/. 15,000.00 por el daño psicológico y daños conexos derivados del despido fraudulento.
- (iii) Finalmente, solicitó lo siguiente: el pago de los intereses legales de conformidad con lo señalado por el Decreto Ley 25920, así como el reconocimiento de los honorarios profesionales del abogado patrocinante de la parte demandante. Y, que se sancione a la empresa con el pago de daño punitivo, de acuerdo con la liquidación que se realizará en ejecución de sentencia<sup>1</sup>.

Con fecha 21 de octubre de 2020 se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación, en la cual las partes no lograron conciliar: por tanto, se procedió a precisar las pretensiones y se fijó la fecha la Audiencia de Juzgamiento: 14 de abril de 2021.

Mediante Resolución N° 07 de fecha 17 de mayo de 2021, dicho Juzgado declaró infundada la demanda, frente a lo cual, con fecha 26 de mayo de 2021, el demandante interpone un recurso de apelación el cual se concede mediante Resolución N° 08 de fecha 14 de junio de 2021.

---

<sup>1</sup> En relación con esta pretensión, con ocasión de la audiencia de conciliación el demandante, se desistió de la misma.

Seguido a ello, el 30 de marzo de 2022, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Resolución N° 12 revocó la sentencia de primera instancia y la reforma declarando fundada en parte la demanda. En consecuencia, se declara fraudulento el despido del demandante y ordena a la emplezada que reponga al demandante en su puesto de trabajo o en uno similar que no implique la reducción de su remuneración percibida al momento del cese.

Finalmente, con fecha 12 de abril de 2022, la parte demandada interpone un recurso de casación, el cual es resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 18 de mayo de 2023, quien declara infundado el recurso de casación.

## **2.2. Posiciones de las partes:**

- **Fundamentos de la parte demandante:**

En primer lugar, el Sr. Mendoza indica que no incumplió con sus obligaciones de trabajo, lo que suponía el quebrantamiento de la buena fe laboral o faltamiento de la palabra verbal en agravio de otro trabajador y pese a ello, se le remitió una carta de despido el 20 de junio de 2019.

No hubo un incumplimiento de sus funciones ni de lo de lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, "RIT"): tal como se visualiza en el video, la broma duró 15 segundos y las funciones continuaron con regularidad. Asimismo, como se puede confirmar en su declaración, así como en la de su compañero, la puerta bunchadora no estuvo cerrada mientras se grababa el video. En esa misma línea, no existe faltamiento de su palabra, ni mucho menos agresión alguna o puesta en peligro de su persona o los bienes de la empresa. Por el contrario, la reacción es amical y jocosa, con gestos acordes al nivel de amistad entre estos.

En segundo lugar, respecto a la fabricación de pruebas contrarias a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales como despido fraudulento, señala que el

Informe de Seguridad Ocupacional es subjetivo y no se realizó en base a pruebas objetivas. Indica que tal informe se limitó a evaluar el video de 15 segundos, mediante el cual no se puede verificar que las puertas hayan estado cerradas ni verificar si la máquina se encontraba apagada. Por lo que, el informe en realidad tuvo el objetivo de justificar su despido, dado que no existe falta alguna.

En tercer lugar, respecto al despido arbitrario, la empresa vulneró los principios de razonabilidad y proporcionalidad en su proceso de despido. Alude a que el empleador, en mérito de sus facultades de dirección debió valorar la defensa y las pruebas objetivas al momento de determinar el despido, lo cual no realizó. Por tanto, su despido fue arbitrario, vulnerando su derecho constitucional al trabajo y a la estabilidad laboral, lo que genera la obligación de parte del empleador de indemnizarlo, tal como señala el artículo 38 del DS 003-97-TR.

- **Fundamentos de la parte demandada:**

Previo a exponer los argumentos de la parte demandada, es importante tener en cuenta información breve sobre la empresa y sobre la maquinaria a la que se está aludiendo en el caso. Siendo así, por un lado, INDECO es una empresa fabricante de cables conductores desde el año 1952, cuyos productos son utilizados en infraestructura pública, sistemas de electricidad y telecomunicaciones, tanto en el sector civil como en el minero y petrolero.

Por otro lado, una máquina bunchadora es aquella que se utiliza para fabricar cables de baja, media y alta tensión, cables de cobre, entre otros. Su función principal es compilar hilos de cobre en una línea de cable a una velocidad giratoria de trabajo de hasta 100 metros por minuto. Es menester tener en cuenta que estas máquinas funcionan con una compuerta cerrada la cual solo puede abrirse desde el exterior y no cuenta con un sistema de apertura desde la parte interna. Esta característica responde a los estándares de seguridad establecidos, dado que la máquina no se encuentra diseñada para operar con personal dentro de la parte móvil protegida, sino más bien se trata de mantener a los trabajadores alejados de las partes móviles que podrían representar un peligro para su integridad física (herirlos o matarlos, incluso).

Tomando ello en cuenta, los argumentos expuestos por la parte demandada son los siguientes:

- (i) El demandante omitió informar sobre el hecho de haber sido encerrado en la máquina, lo cual constituye una falta grave según el RIT.
- (ii) El trabajador minimizó el incidente al considerarlo una "broma", lo cual demuestra una falta de comprensión sobre la seriedad de la situación y los riesgos potenciales involucrados. Asimismo, como se visualiza en el video, existió una intencionalidad de agraviar al referido trabajador con gestos insultantes.
- (iii) En adición a ello, el despido se fundamentó en el incumplimiento de normas internas de la empresa y en la negligencia del demandante al no prevenir un posible accidente de trabajo ni informar adecuadamente a la empresa sobre la situación. Esta omisión puso en peligro tanto la integridad física del trabajador como la operación segura de la maquinaria. Asimismo, indican que se expuso a la empresa a sendas multas administrativas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **III. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES Y PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA EN EL CASO**

Con la finalidad de tener claro el panorama, se expondrán a continuación las faltas que le imputó la empresa:

- (i) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad: Falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
- (ii) La inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo: Falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.
- (iii) El faltamiento de la palabra verbal en agravio de otro trabajador cometido dentro del centro de labores. Falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25 de la LPCP.

En ese sentido, la emplezada imputa al accionante haber incurrido en la comisión de las faltas graves especificadas en los incisos a) y f) del artículo 25 del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral consistente en ““el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que revistan gravedad, así como el faltamiento de palabra verbal en agravio de otro trabajador cometido dentro del centro de labores”.”

#### **3.1. Decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia**

Con fecha 17 de mayo de 2021, el Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima emitió la Resolución N° 7, declarando infundada la demanda interpuesta por el Sr. Mendoza contra INDECO S.A. en base a las siguientes consideraciones:

El demandante tenía más de dos años de servicio con la empresa demandada sin recibir sanciones o advertencias previas, durante los cuales recibió diversas capacitaciones respecto al cumplimiento de sus funciones y sobre Seguridad y

Salud en el trabajo como, por ejemplo: “Hábitos en el trabajo”, “Seguridad basada en el comportamiento”, “Reporte de incidentes”, entre otros. No obstante, conforme a lo descrito anteriormente, el demandante ha minimizado en varias ocasiones la gravedad de los hechos, los cuales podrían haber tenido consecuencias fatales, incluso poniendo en peligro su propia vida.

De igual forma, de acuerdo con lo presentado, el demandante no negó no haber comunicado a la empresa del incidente, lo cual contraviene las normas de seguridad y salud de trabajo: pese a que su rol fue pasivo, fue víctima de una acción negligente de su compañero. Más aun considerando que su puesto de trabajo posee una relación directa con riesgos laborales.

Dado que el demandante ha demostrado en repetidas ocasiones una falta de buena fe en su comportamiento, y sus diversas versiones sugieren un intento de minimizar o encubrir la seriedad de los hechos imputados a su empleador, sus acciones parecen obstaculizar las investigaciones realizadas por la parte demandada, lo que agrava su situación al no informar adecuadamente sobre las circunstancias de riesgo a las que fue expuesto, calificándolas simplemente como una broma entre compañeros.

En este sentido, el Juzgado considera que la renuencia del demandante a corregir su comportamiento laboral justifica la sanción de despido impuesta, la cual no puede considerarse desproporcionada. La gravedad de los hechos cometidos por la demandante socava el principio de buena fe laboral, por lo que, para evaluar la razonabilidad del despido como sanción en este caso, no es necesario tener en cuenta los antecedentes del demandante, ya que la gravedad de las faltas imputadas justifica plenamente la sanción impuesta.

### **3.2. Apelación del auto de primera instancia**

Con fecha 26 de mayo de 2021, la parte demandante presentó su recurso de apelación, mediante el cual argumentó lo siguiente:

En primer lugar, indicó que, mediante la sentencia de primera instancia se cometió una infracción a los incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú, relativos al derecho a un debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales. Al respecto, argumentó que el Juzgado no tomó en consideración la esencia del proceso de despido como es la de analizar si los hechos se adecuan a las faltas imputadas. Específicamente, no desarrolló o analizó las faltas imputadas, sino que se limitó a esgrimir un informe de un video de 15 segundos, mediante el cual no se puede realizar un análisis de las faltas de cumplimiento de funciones ni del faltamiento de palabra.

En segundo lugar, se incurrió en un error de hecho y de derecho. Al respecto, el demandante argumenta que la falta grave se analizó en base al hecho de que fue encerrado por otro compañero en la máquina bunchadora. No obstante, precisa que se puede concluir de las manifestaciones brindadas por él y por su compañero que nunca estuvo encerrado. Asimismo, menciona que no hubo faltamiento de palabra de su persona y tampoco agresión, sino que su forma de actuar fue conforme al nivel de amistad que tiene con su compañero, siendo que se trató de una broma. Por lo que es evidente que se trató de un despido fraudulento.

En tercer lugar, el demandante señaló que en la sentencia se comete un error al mencionar que no se presentaron pruebas que demuestren que la empresa fabricó los medios probatorios. Siendo así, indica que, en caso de que hubiera sido encerrado durante 15 segundos en la máquina bunchadora, sería él quien estaría en peligro; no obstante, la empresa lo ha despedido distorsionando los hechos. En esa línea, no hay evidencia de que haya cometido alguna falta grave contra la integridad u honor de su compañero, ni de que haya sido encerrado en la mencionada máquina, dado que el video no permite verificar si las puertas estaban cerradas, por el contrario, desde el inicio del proceso se señaló que las puertas se encontraban juntas. En adición a ello, el gesto realizado se encuentra dentro de los códigos de comunicación entre amigos, por lo que no constituye un faltamiento de palabra. Y, de la mano con ello, no incumplió sus labores ni lo establecido por el RIT dado que la broma duró apenas 15 segundos y sus funciones se desarrollaron con normalidad luego de ello.

Finalmente, en cuarto lugar, en relación con la acusación de fabricación de pruebas opuestas a la verdad y a la integridad de las relaciones laborales como motivo de despido fraudulento, señala que el Juzgado delimitó de forma incorrecta el Informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOMA, dado que este es subjetivo. Al respecto, tal video no permite verificar si las puertas estaban cerradas y tampoco si la máquina se encontraba apagada, por tanto, no se puede afirmar que él se haya encontrado en riesgo; por lo que tampoco es correcto afirmar la falta de reporte del incidente y concebirlo como una vulneración de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, concluye que dicho informe se elaboró con el único objetivo de justificar su despido.

### **3.3. Decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia**

Con fecha 29 de marzo de 2022, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima emite la resolución de segunda instancia mediante la cual resuelve lo siguiente:

- (i) Revoca la sentencia contenida en la Resolución N° 7, reformándola. Siendo así, declara fundada en parte la demanda. En consecuencia, declara el despido como fraudulento y ordena a la emplazada a reponer al demandante en su puesto de trabajo o, en su defecto, en uno similar que no implique una reducción de su remuneración al momento del cese.
- (ii) Revoca la sentencia en el extremo que declara infundada la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante y daño moral. De esa manera, la reformula y declara fundada en parte. En esa línea, ordena que se le pague al demandante el monto ascendente a S/. 56 000.00 por indemnización por lucro cesante y S/. 6 000.00 por daño moral, más los intereses legales respecto a las costas y costos del proceso que serán liquidados en ejecución de sentencia.

Dicha decisión se argumenta en base a los siguientes motivos:

En primer lugar, respecto a la infracción al derecho a un debido proceso y a una debida motivación, conforme a inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú y el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se colige que la motivación tiene como objetivo que el Juez pueda exponer los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión, mediante el análisis de los medios de prueba presentados en el proceso, en concordancia con el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497. Al respecto, es relevante tener claro que el hecho de que una decisión no sea favorable para una de las partes no significa necesariamente que la resolución carezca de una motivación debida.

En el caso preciso, el A quo analizó de forma exhaustiva los hechos alegados por las partes y realizó una evaluación conjunta de los medios de prueba presentados, lo que permitió que forme un criterio fundamentado en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 122 del Código Procesal Civil. Por tanto, la resolución no carece de motivación. En ese sentido, concluye que el primer argumento de la parte demandante debe ser desestimado.

En segundo lugar, respecto a la configuración de las faltas graves tipificadas en el inciso a) y f) del artículo 25 de la LPCL, y la existencia de un despido fraudulento, el Juzgado, en base a los medios probatorios determinó que los hechos imputados no han ocasionado una condición insegura en la empresa que el demandante tuviera la obligación de informar. Tal como se acredita de las declaraciones de la parte demandada, el Sr. Mendoza no estuvo con la puerta cerrada en ningún momento. Asimismo, no realizó ninguna agresión verbal, sino que solo le realizó gestos a su compañero en respuesta a los insultos de este. De igual forma, el actor no se desplazó de su lugar de trabajo, por tanto, no dejó de laborar. En consecuencia, no se ha acreditado la falta señalada.

En tercer lugar, respecto a la falta regulada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL: faltamiento de palabra verbal, el Juzgado indica que, de los medios probatorios, se denota que el actor realizó los gestos en un contexto de broma. Por lo que, no se advierte el faltamiento de palabra verbal. Incluso, el abogado de la demandante, en la audiencia de vista de la causa, al ser consultado sobre

dicha falta indica lo siguiente: “lo que pasa hemos calzado, ahí respecto a la falta específica, porque no existe faltamiento gestual”. En esa línea, se hizo un reconocimiento de la inexistencia de dicha falta, de modo que se adecuó al faltamiento de palabra gestual. Por tanto, concluye que no se encuentra acreditada la mencionada falta grave imputada al actor.

En consideración de ello, dado que lo imputado no se encuentra acreditado de forma objetiva, se establece que el despido no va conforme a las causales de falta grave. Por lo que, se concluye que el demandante fue despedido en base a hechos falsos e imaginarios, no acordes a la realidad; por lo que el despido deviene en fraudulento.

### **3.4. Decisión de la Corte Suprema de Justicia del Perú**

Con fecha 18 de mayo de 2023, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada. En consecuencia, no casaron la sentencia de vista.

En primer lugar, respecto a la interpretación errónea del inciso f) del artículo 25 del T.U.O de la LPCL: falta grave por faltamiento de palabra, señala que el Colegiado argumentó que “los gestos” no se encuentran comprendidos dentro del “faltamiento de palabra verbal”. Al respecto, es importante considerar que no se excluyó de forma categórica las expresiones no verbales o gestos, sino que lo que la Sala Superior hizo fue resaltar lo que el abogado de la parte demandante argumentó: que al no existir expresamente la falta grave por faltamiento gestual, se imputó la falta grave por faltamiento de palabra verbal. Pero la Sala no determina que se debe excluir los gestos.

Asimismo, esta Corte menciona que se debe resaltar que los gestos se realizaron en un contexto de broma, sin un ánimo de agraviar. Por lo que no se advierte una incorrecta interpretación.

Dicho ello, a continuación, se expondrá un cuadro que resume los pronunciamientos:

<b>Instancia</b>	<b>Decisión</b>	<b>Fundamento</b>
<b>Primera Instancia</b>	Desestima la demanda. Declara <b>INFUNDADA</b> la demanda interpuesta por el Sr. Mendoza contra INDECO S.A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El demandante ha demostrado una falta de buena fe en su comportamiento laboral.</li> <li>• Su renuencia a corregir su comportamiento justifica el despido.</li> <li>• Las faltas imputadas justifican plenamente la sanción impuesta.</li> </ul>
<b>Segunda Instancia</b>	Revoca la sentencia de primera instancia. Declara el despido como fraudulento. Ordena la reposición del demandante en su puesto de trabajo o similar sin reducción salarial. Declara <b>FUNDADA</b> en parte la indemnización por lucro cesante y daño moral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se ha acreditado objetivamente las faltas imputadas al demandante.</li> <li>• El despido se basó en hechos falsos e imaginarios.</li> </ul>
<b>Corte Suprema de Justicia del Perú</b>	Declara <b>INFUNDADO</b> el recurso de casación interpuesto por la parte demandada. No casan la sentencia de vista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los gestos realizados por el demandante no constituyen faltamiento de palabra verbal.</li> <li>• Los gestos se realizaron en un contexto de broma, sin ánimo de agraviar.</li> <li>• No se advierte una incorrecta interpretación de la ley.</li> </ul>

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

##### **4.1. Problema principal:**

¿Fue adecuado el despido del Sr. Mendoza Gómez por haber sido “encerrado” en la máquina bunchadora de la empresa como parte de una broma de uno de sus compañeros, en base a lo dispuesto en los incisos a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

##### **4.2. Problemas secundarios**

4.2.1. ¿El hecho de que el demandante se quedara “encerrado” dentro de la cabina bunchadora de la empresa constituye una falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, implicando la inobservancia del RIT y del RISST?

4.2.2. ¿Los gestos realizados por el demandante constituyen un faltamiento de palabra verbal en el contexto de la relación laboral, según lo establecido en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

4.2.3. ¿La Corte Suprema de Justicia de la República pudo haberse pronunciado respecto al inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pese a que el demandante, al interponer el recurso de casación, solo aludió al inciso f) de dicha normativa?

## **V. ANÁLISIS Y TOMA DE POSICIÓN RESPECTO A CADA PROBLEMA**

El presente análisis se enfocará en evaluar la procedencia del despido del Sr. Mendoza Gómez, considerando el incidente ocurrido en la cabina bunchadora en un contexto de broma, en relación con los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL. El problema principal a investigar es la legitimidad del despido del Sr. Mendoza Gómez en base a dicho incidente. Para abordar este tema de manera exhaustiva, se desglosará el problema principal en tres problemas secundarios. Cada uno de estos problemas será analizado minuciosamente para establecer una postura fundamentada y coherente respecto a la legitimidad del despido. Esta metodología permitirá no solo una comprensión integral de los hechos y su contexto, sino también una valoración justa y equilibrada de las acciones y decisiones implicadas.

### **5.1. ¿El hecho de que el demandante se quedara “encerrado” dentro de la cabina bunchadora de la empresa constituye una falta grave, conforme a lo previsto en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, implicando la inobservancia del RIT y del RISST?**

De manera previa, es relevante tener en consideración los elementos que se requieren para que se pueda configurar una falta grave laboral. Para ello, conforme a lo expuesto en el Expediente 7781-2018-0-1801-JR-LA-05, la Octava Sala Laboral determinó que es menester que se presenten tres elementos: primero, una infracción a los deberes esenciales del trabajador, los cuales se encuentran detallados en el contrato de trabajo, pues este no solo contiene los derechos del trabajador, sino también sus deberes, los cuales deben ser cumplidos. En segundo lugar, la gravedad de la falta. Sobre ello, la Sala indicó que es necesario que concurren cuatro elementos: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad. Finalmente, la legitimidad de la imposición de la sanción, la cual no solo debe recaer en lo alegado y los hechos del caso, sino que también son relevantes las pruebas y la objetividad de estas. Dicho esto, a continuación, se expondrá el análisis comentado, tomando en cuenta los elementos expuestos.

5.1.1. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL?: Supuestos de causa justa de despido

Se debe entender el despido como la extinción de la relación de trabajo, la cual debe encontrarse fundada en la voluntad unilateral del empleador en base a una causa justa. En esa línea, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha contemplado las causas justas en dos ámbitos: por un lado, el asociado con la capacidad del empleado y, por otro lado, el vinculado a la conducta del trabajador.

En este contexto, el artículo 25 de la LPCL se inscribe en el ámbito de la conducta del trabajador. Específicamente, la falta grave se establece por el incumplimiento de las obligaciones laborales, lo que resulta en una violación de la buena fe laboral y el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

La buena fe laboral, conforme comenta García (2018) debe entenderse como un principio rector del derecho laboral, una norma adoptada por nuestro sistema jurídico para guiar y orientar la conducta de las partes en un contrato laboral. La buena fe se considera la base ética del derecho laboral, actuando como un principio esencial que impregna sus diversas normas, tanto de manera explícita como implícita<sup>2</sup>. De esa forma, se forma implícita se basa en el nexo de confianza entre el trabajador y el empleador, siendo que ambas partes esperan el cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Respecto al RIT, Blancas señala que el empleador “no solo tiene la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa” (Blancas, 2018). Tomando esto en cuenta, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte

---

<sup>2</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 21662-2017, señala que el inciso a) del artículo 25 de la LPCL se debe vincular con la falta de cumplimiento de parte del trabajador de sus obligaciones, visibilizando que este no desarrolló sus labores bajo lealtad y fidelidad. Por lo tanto, las obligaciones interpuestas, tanto en el RIT como en el RISST, deben ser respetadas y cumplidas por el trabajador; caso contrario, el empleador tendrá la facultad de imponer una sanción por dicho incumplimiento.

### 5.1.2. Animus jocandi y bromas en el trabajo

El término "*animus jocandi*" refiere a la intención festiva o lúdica que impide considerar seriamente una manifestación de voluntad, eximiéndola de generar obligaciones legales o de incurrir en delitos contra el honor (La Nación, 2004). Es una expresión latina que se traduce como "ánimo de bromear". En ese sentido, este término excluye la malicia, dado que la intención es bromear. En la práctica, el enfoque se complica dado que se conjugan y se contraponen los derechos de libertad de expresión de las personas.

Ahora, en este apartado el enfoque meramente serán las bromas en el trabajo que implican un aspecto de seguridad. Siendo así, tal como lo expone el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNAP, mediante la Resolución Rectoral N° 0077-2022, los riesgos que pueden presentarse en este ámbito, a causa de bromas o juegos, son, por ejemplo:

- Caídas a nivel o tropiezos por distracción o por bromas.
- Caídas a distinto nivel.
- Atrapamientos o aplastamientos por mal uso de equipos.
- Lesiones por caídas de herramientas.
- Cortes o amputaciones.
- Salpicadura de productos químicos.
- Peleas o riñas por bromas pesadas.
- Atropellos o lesiones por el incorrecto uso de vehículos

Realizar una broma en un entorno sin riesgos es muy diferente a hacerlo en un área con riesgos inherentes. Cada trabajador, especialmente aquellos que operan en ambientes peligrosos, tiene la responsabilidad de mantener una conducta ejemplar, ya que las bromas y los juegos son inapropiados en estos contextos debido a la necesidad de prevenir accidentes. Por lo tanto, es crucial considerar, en primer lugar, que no se deben realizar juegos o bromas en el área de trabajo, particularmente en zonas de operaciones donde el riesgo de incidentes es elevado. En segundo lugar, cada trabajador debe comprometerse a mantener una actitud positiva y profesional en el desempeño de sus funciones. Además, es esencial cumplir estrictamente con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es fundamental que los trabajadores sean conscientes de que una acción imprudente puede ocasionar un incidente o incluso un accidente fatal.

Por lo tanto, el animus jocandi en este contexto no debe ser considerado como un atenuante cuando el empleador determine una sanción. Por el contrario, debe considerarse como un agravante, lo cual se encuentra en línea con lo mencionado en la resolución de primera instancia del caso en análisis.

5.1.3. ¿Fue justificado el despido del demandante por haber incurrido en la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL?

En primer lugar, es relevante contextualizar los hechos y las decisiones de las instancias judiciales anteriores. El caso se centra en el incidente ocurrido el 01 de junio de 2019, donde el Sr. Juan Mendoza Gómez fue encerrado en la cabina de la máquina bunchedora #12 por el Sr. Juan Arteaga Olivera, quien además grabó un video mientras profería insultos y gestos que constituyen una falta de respeto.

En primera instancia, la declaración del Sr. Mendoza, fechada el 08 de junio de 2019, indica que se trató de una broma y que continuó con su trabajo tras ser liberado. Por otro lado, la declaración del Sr. Arteaga, del 10 de junio de 2019, también menciona que se trató de una broma sin malicia ni peligro. Sin embargo, el Informe de Seguridad Ocupacional N° 01-2019-SOVIA, elaborado el 12 de

junio de 2019 por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, concluye que el Sr. Mendoza estaba efectivamente encerrado y que no podía salir pese a sus esfuerzos, evidenciando que la cabina estaba cerrada. Este informe fue determinante para el juzgado, ya que describía cómo en el video se apreciaba al Sr. Mendoza intentando abrir la puerta principal de la máquina, mientras el Sr. Arteaga lo grababa y se burlaba de él con insultos, lo que contraviene directamente las normas de seguridad establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

En la segunda instancia, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la sentencia de primera instancia y declaró fundada en parte la demanda, ordenando la reposición del Sr. Mendoza en su puesto de trabajo. La Sala concluyó que el despido fue fraudulento, ya que los hechos no constituían faltas graves de acuerdo con los incisos a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Esta decisión se basó en una reevaluación de las pruebas, incluyendo las declaraciones de los trabajadores involucrados y el análisis de las circunstancias bajo las cuales ocurrió el incidente.

En el recurso de casación interpuesto por la empresa INDECO S.A., no se abordó el inciso a) del artículo 25 de la LPCL debido a que el demandante no lo mencionó en su recurso de casación. Este enfoque se desarrollará con mayor detalle en el punto 5.3 del trabajo, donde se discute la congruencia de los argumentos presentados en el recurso de casación y la limitación del tribunal para pronunciarse sobre aspectos no alegados.

El despido está justificado considerando que el Sr. Mendoza estuvo encerrado dentro de una máquina bunchadora con las puertas cerradas, tal como se verifica en el video proporcionado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa. La máquina bunchadora está diseñada para operar sin personal en su interior debido a los riesgos significativos que presenta para la integridad física de los trabajadores. El Sr. Mendoza intentó abrir la puerta desde el interior, lo cual demuestra que no se trató simplemente de una broma inocente

sino de una situación que pudo haber tenido consecuencias graves para su seguridad.

El comportamiento del Sr. Mendoza no solo incumple con el RIT y el RISST, sino que también revela una preocupante falta de conciencia sobre los riesgos asociados a su entorno de trabajo. Según la normativa peruana, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas de seguridad establecidas para prevenir accidentes laborales. La negligencia en el cumplimiento de estas medidas constituye una falta grave que justifica la imposición de sanciones disciplinarias, incluyendo el despido.

En términos doctrinales, De la Hoz (2015) sostiene que "el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo puede constituir una falta grave que justifique la aplicación de sanciones disciplinarias". Esta posición es respaldada por la jurisprudencia nacional, como en la Casación Laboral N° 21662-2017, donde la Corte Suprema de Justicia de la República señaló que la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, especialmente aquellas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, legitima el despido como una medida proporcional y justificada.

En conclusión, el despido del Sr. Mendoza estuvo justificado debido a su incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual constituye una falta grave según el inciso a) del artículo 25 de la LPCL. Este incumplimiento no solo puso en riesgo su integridad física, sino que también expuso a la empresa a posibles sanciones administrativas. La conducta del Sr. Mendoza revela una falta de conciencia sobre la seriedad de los riesgos en su entorno laboral, lo que justifica plenamente la medida disciplinaria adoptada por la empresa.

**5.2. ¿Los gestos realizados por el demandante constituyen un faltamiento de palabra verbal en el contexto de la relación laboral, según lo establecido en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?**

5.2.1. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

El inciso f) del artículo 25 del TUO de la LPCL establece como falta grave la siguiente conducta:

*“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. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”. (el subrayado es mío).*

En otras palabras, este inciso específicamente enumera como falta grave diversos comportamientos que afectan la armonía y el ambiente laboral, entre ellos los actos de violencia, la grave indisciplina, injurias y faltamientos de palabra verbal o escrita dirigidos hacia el empleador, sus representantes, el personal jerárquico o colegas, ya sea dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando dichos actos se derivan directamente de la relación laboral. Siendo así, desde una interpretación literal del texto, no se mencionan explícitamente los gestos como una forma de faltamiento de palabra.

No obstante, es importante considerar que el término "palabra verbal", como señala Cabanellas (2014) puede abarcar no solo expresiones orales, sino también gestos u otros comportamientos no verbales que constituyan una forma de comunicación directa e intencional. Como señala Cabanellas, la interpretación de las normas debe realizarse considerando el contexto y la finalidad perseguida por la norma.

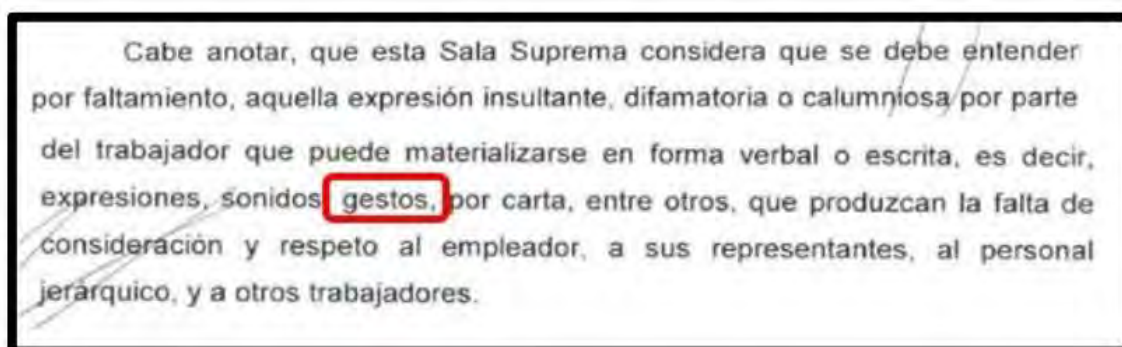
Jorge Toyama (2009), en su artículo: ““El despido disciplinario en el Perú” amplía esta perspectiva al argumentar que no debe limitarse estrictamente a lo verbal,

sino que también puede implicar expresiones, sonidos, gestos, de forma que debe ser valorado de acuerdo con las circunstancias en las que se exterioriza.

En la misma línea, el Dr. José Gil (2004) complementa esta visión y menciona lo siguiente:

“A las ofensas verbales deben asimilarse las realizadas mediante cualquier otro tipo de signos (dibujos, p. ej.) o sonidos, así como las ofensas que podríamos **denominar «gestuales», realizadas mediante gestos**, muecas, risas, posturas, etcétera con el propio cuerpo del ofensor, y sin intervención física en el del ofendido”

Esta interpretación también ha sido respaldada por la jurisprudencia. Sobre ello, la Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema, en la Casación 2016-2014-LIMA señaló que el “faltamiento a la palabra verbal” también incluye los gestos, tal como puede evidenciarse a continuación:



Cabe anotar, que esta Sala Suprema considera que 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 al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Por lo que, de una interpretación *Ratio Legis*, la tipificación de la falta como faltamiento de palabra verbal se justifica en una interpretación amplia del término que abarca tanto la comunicación verbal como la no verbal, respaldada por la doctrina, la jurisprudencia y la necesidad de proteger el ambiente laboral y promover relaciones interpersonales saludables en el lugar de trabajo.

5.2.2. ¿La interpretación del Tribunal sobre los gestos del demandante en respuesta a la broma de su compañero de trabajo es apropiada?

Para determinar si la interpretación del tribunal sobre los gestos del demandante en respuesta a la broma de su compañero de trabajo es apropiada, es necesario analizar detenidamente los hechos del caso y los fundamentos de la decisión judicial.

La interpretación de los gestos del demandante debe considerar el contexto en que ocurrieron y la respuesta del trabajador ante la situación. Es crucial evaluar si los gestos fueron realizados con la intención de ofender o faltar el respeto, o si constituyeron una reacción espontánea frente a una situación jocosa.

En la primera instancia, el Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda del trabajador, argumentando que los gestos realizados por el demandante constituían una falta grave según el inciso f) del artículo 25 de la LPCL. El Juzgado consideró que los gestos obscenos e insultantes hacia su compañero de trabajo, pese a que fueron en respuesta a una broma, rompieron la armonía y el respeto en el ambiente laboral, justificando así el despido.

En la segunda instancia, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la sentencia inicial y declaró fundada en parte la demanda del trabajador. En este punto, la Sala indicó que los gestos no tuvieron la intención de faltar el respeto a su compañero. Evaluó la reacción del trabajador y la calificó como espontánea; por lo que no la enmarcó en una conducta reiterada de faltamiento de respeto. Por lo que ordenó la reposición del trabajador en su puesto.

Finalmente, la Corte Suprema, al resolver el recurso de casación, reafirmó lo resuelto por la segunda instancia. Señaló que los gestos fueron realizados en un contexto de broma, sin causar una afectación. Por lo que, para que una conducta pueda ser considerada como falta grave, es menester probar que hubo agravio tangible al empleador o al compañero de trabajo, lo cual, a su parecer, no se probó en el caso. En suma, se debe resaltar que señaló que no se debe interpretar de forma estricta los gestos como faltamiento de palabra verbal, dado

que ello podría conllevar a decisiones desproporcionadas y no alineadas con lo que busca la normativa laboral.

Esa línea va en línea de lo comentado por Guillermo Cabanellas (1969), en su obra "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", "la interpretación de las normas debe realizarse teniendo en cuenta no solo el sentido literal de las palabras, sino también el contexto y la finalidad perseguida por la norma".

Además, la jurisprudencia peruana ha establecido que "el derecho a la libre expresión no puede entenderse de manera absoluta y desconociendo que la manifestación de pensamiento también está sujeta a límites, los cuales se ubican, precisamente, en la necesidad de proteger el derecho al honor y la dignidad de las personas" (Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 04902-2013-PA/TC).

Tomando ello en cuenta, el tribunal ha considerado lo que se denomina el "*animus jocandi*" o la intención de bromear del demandante para discernir la intención subyacente a los gestos ejecutados por el demandante en respuesta a la broma de su colega de trabajo. El contexto de una broma laboral es relevante para determinar si los gestos constituyen una falta grave o una mera reacción inapropiada sin intención de agravio significativo.

Un ejemplo de un caso relativo a ello es el que menciona Óscar Fernández Solar (2022), en el cual un trabajador fue despedido por publicar un vídeo en TikTok donde parodiaba la situación laboral en su empresa, utilizando un lenguaje y comportamiento que la compañía consideró inapropiados y ofensivos hacia los clientes. El Juzgado de lo Social de Gijón consideró que el despido vulneraba la libertad de expresión del trabajador, ya que su comportamiento se interpretó como una mera parodia, motivada por un "*animus jocandi*". En su fallo, el juzgado declaró el despido como nulo y ordenó la readmisión del trabajador, así como el pago de salarios dejados de percibir y una indemnización por daños morales.

La empresa recurrió la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias (en adelante, "TSJ de Asturias"), argumentando que el comportamiento del

trabajador excedía los límites de la libertad de expresión, al dirigir insultos gratuitos a los clientes de la empresa.

En su sentencia, el TSJ de Asturias reconoció que la publicación del vídeo en TikTok estaba amparada por la libertad de expresión, pero consideró que el comportamiento del trabajador estaba estrechamente relacionado con su relación laboral. El tribunal destacó que el trabajador vestía el uniforme de la empresa, actuaba como cliente y trabajador en el vídeo, y dirigía insultos a los clientes de la empresa. Por lo tanto, concluyó que el comportamiento del trabajador no constituía una crítica su opinión, sino un insulto hacia los clientes de su empresa.

Este caso ilustra la importancia de considerar el "*animus jocandi*" al evaluar la conducta de un trabajador en el contexto laboral, así como los límites de la libertad de expresión en relación con la relación laboral con la empresa.

Por lo que, en mi opinión la interpretación de la Corte fue la apropiada respecto a que el gesto fue realizado en un ámbito de broma.

5.2.3. ¿Se justifica el despido del demandante, independientemente de si estuvo o no expuesto a un peligro real en su lugar de trabajo, en base al inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

Para determinar si el despido del demandante se justifica según el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, es crucial analizar tanto la normativa como la doctrina y la jurisprudencia pertinente. Este inciso establece como falta grave los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de personas vinculadas al ámbito laboral. Ahora, en esta pregunta se abarcarán dos supuestos.

Por un lado, si se consideran únicamente las declaraciones del demandante y su compañero de trabajo, el despido no estaría justificado debido a que el incidente no implicó un riesgo real para su seguridad. El demandante fue objeto de una broma por parte de un compañero, y, según el expediente, no hay

seguridad de que estuviera encerrado en la oficina, sino que la puerta estaba “pegada”. Por lo tanto, la ausencia de un peligro real sugiere que su conducta no constituyó una falta grave que justifique el despido.

La proporcionalidad es un principio clave en el derecho laboral, y las sanciones disciplinarias deben estar fundamentadas en situaciones que representen un riesgo real y grave para la seguridad y salud en el trabajo. Guillermo De la Hoz (2015) sostiene que "el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo puede constituir una falta grave que justifique la aplicación de sanciones disciplinarias", pero solo cuando existe un riesgo significativo. En este caso, la falta de un peligro real indicaría que el despido no se ajusta a los principios de proporcionalidad.

La jurisprudencia peruana también establece que el despido debe estar justificado por una falta grave que afecte significativamente el ambiente laboral y la seguridad de los trabajadores. La Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N.º 04902-2013-PA/TC, enfatiza que "el derecho a la libre expresión está sujeto a límites, especialmente cuando se trata de proteger el derecho al honor y la dignidad de las personas en el ámbito laboral". Esto resalta la necesidad de que las sanciones disciplinarias sean proporcionales y justas, considerando la gravedad del comportamiento. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha subrayado que no toda falta justifica el despido, sino que debe tratarse de una conducta que realmente altere el orden laboral.

En esa línea, tomando en cuenta lo mencionado por Toyama (2009), lo cual fue comentado anteriormente, las faltas graves deben ser evaluadas en función del contexto y la intención detrás del comportamiento del trabajador. En este caso, la naturaleza jocosa de los gestos y la “ausencia de un peligro real” sugieren que el despido es desproporcionado. La doctrina establece que la falta grave debe involucrar una conducta que efectivamente perjudique el ambiente laboral o la seguridad de los trabajadores.

No obstante, por otro lado, el panorama cambia cuando implica un riesgo potencial, como ocurrió en este caso. Sobre ello, es de especial relevancia la evidencia del video el video donde se muestra al demandante tratando de salir

de la cabina bunchadora. Las declaraciones del Sr. Mendoza indican que intentó abrir la puerta, lo cual se corrobora visualmente en el video. Este hecho es crucial, pues según la jurisprudencia laboral peruana, la exposición a riesgos en el lugar de trabajo justifica medidas disciplinarias severas. En ese sentido, a pesar de que se tratara de una broma, se evidencia que hubo un riesgo presente, como se abarcó anteriormente.

En este contexto, desde mi punto de vista, la situación del encerramiento del Sr. Mendoza se presenta claramente como un agravante. el hecho de que el Sr. Mendoza estuviera encerrado, según se evidencia en el video y sus declaraciones, no solo justifica el despido, sino que también debería considerarse un agravante. La normativa y la jurisprudencia respaldan esta postura, destacando la necesidad de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso. Las bromas que comprometen la seguridad y salud en el trabajo no pueden ser toleradas, y su consideración como agravantes es fundamental para proteger a los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad.

**5.3. ¿La Corte Suprema de Justicia de la República pudo haberse pronunciado respecto al inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pese a que el demandante, al interponer el recurso de casación, solo aludió al inciso f) de dicha normativa?**

En primera y segunda instancia del proceso, se abordaron las faltas contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). No obstante, al interponer el recurso de casación, la parte demandante, omitió mencionar el inciso a) de la normativa mencionada, centrando su alegato, entre otros, en el inciso f) de dicho artículo. Esta omisión restringió el ámbito de revisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República a los aspectos planteados específicamente en el recurso de casación.

Al respecto, el principio de congruencia, fundamental en el derecho procesal peruano, establece que los tribunales deben pronunciarse únicamente sobre los aspectos planteados por las partes en sus recursos, sin exceder los límites del litigio. Este principio se encuentra consagrado tanto en la Constitución Política del Perú como en el Código Procesal Civil:

Por un lado, el artículo 139 de la Constitución Política del Perú garantiza el principio de congruencia determinando que los jueces deben limitarse a los términos del litigio, conforme han sido planteados por las partes. Por otro lado, el Código Procesal Civil, en su artículo 370, reitera que las resoluciones judiciales deben dictarse dentro de los términos en que ha quedado planteado el debate, sin pronunciarse ultra o extra petita (más allá o fuera de lo pedido por las partes).

En la jurisprudencia nacional, en la Casación 1967-2019-Apurímac, la Corte Suprema enfatizó que cualquier pronunciamiento fuera del ámbito delimitado por las partes constituiría una vulneración del debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, autores como Rafael Fernández Concha (2018), coinciden con dicha postura. Al respecto, en su obra "Principios del Derecho Procesal Civil", el principio de congruencia garantiza la seguridad jurídica y la lealtad procesal, evitando sorpresas procesales y asegurando que las partes puedan prever las decisiones judiciales en función de sus propios planteamientos. En el artículo "El Principio de Congruencia en el Proceso Civil" de la Revista Peruana de Derecho Procesal, se explica que el principio de congruencia es esencial para mantener la imparcialidad del tribunal, asegurando que este no actúe de oficio en cuestiones no planteadas por las partes.

Por lo que, el principio de congruencia limita al tribunal a los términos del recurso interpuesto, impidiendo que se pronuncie sobre aspectos no alegados, como el inciso a) del artículo 25 de la LPCL en este caso. Esta limitación asegura que las partes tengan control sobre los términos del litigio y protege sus derechos procesales. Por tanto, queda claro que la Corte Suprema de Justicia de la

República no pudo pronunciarse sobre el inciso a) artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En ese sentido, mi crítica es relativa a la estrategia seguida por el demandante en este caso. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) establece que es obligación del empleador garantizar un entorno seguro y saludable, y menciona que cualquier incumplimiento grave puede ser considerado falta justificativa de despido. En esa línea, María Cecilia Delgado, en su libro "Seguridad y Salud en el Trabajo: Aspectos Normativos y Prácticos", la prevención de riesgos laborales es un derecho fundamental del trabajador y una obligación ineludible del empleador, cuyo incumplimiento puede tener consecuencias severas (Delgado, 2015).

De igual forma, Fernández (2021), en un artículo "Gravedad de las faltas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo" de la Gaceta Jurídica, se argumenta que la gravedad de las faltas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo debe ser evaluada con rigor, dado que la protección de la vida y la integridad física de los trabajadores es prioritaria.

En conclusión, la Corte Suprema no pudo pronunciarse respecto al inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debido al principio de congruencia, que limita su revisión a los términos del recurso de casación interpuesto. Este principio es fundamental para garantizar un proceso justo y equitativo. La omisión del inciso a) en el recurso de casación se presenta como un aspecto preocupante, dado que denota que en ciertas situaciones no se brinda la prioridad a la gravedad de las faltas cometidas en un contexto de riesgo laboral. La seguridad y salud en el trabajo deben ser prioritarias en cualquier evaluación de faltas laborales, y la estrategia legal debe reflejar esta prioridad.

## **VI. CONCLUSIONES**

- El despido del Sr. Mendoza Gómez por haber sido “encerrado” en la máquina bunchadora de la empresa como parte de una broma de uno de sus compañeros fue adecuado, conforme a lo dispuesto en los incisos a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). La conducta del demandante, en respuesta a la broma, incluyó gestos obscenos y potencialmente peligrosos, afectando negativamente el ambiente laboral y exponiendo a riesgos, lo que justificó su despido según la normativa y jurisprudencia vigente.
- El hecho de que el demandante se quedara “encerrado” dentro de la cabina bunchadora de la empresa constituye una falta grave conforme al inciso a) del artículo 25 de la LPCL, al implicar la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST). La exposición a riesgos en el lugar de trabajo, aunque en un contexto de broma, comprometió la seguridad del Sr. Mendoza, justificando medidas disciplinarias severas.
- Los gestos realizados por el demandante constituyen un faltamiento de palabra verbal en el contexto de la relación laboral, según lo establecido en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL. Aunque los gestos se realizaron en un contexto de broma, la interpretación amplia de "faltamiento de palabra verbal" abarca tanto la comunicación verbal como no verbal, respaldada por la doctrina y la jurisprudencia, indicando que la conducta del demandante afectó negativamente la armonía y el respeto en el ambiente laboral.
- La Corte Suprema de Justicia de la República pudo haberse pronunciado respecto al inciso a) del artículo 25 de la LPCL, pese a que el demandante, al interponer el recurso de casación, solo aludió al inciso f) de dicha normativa. Esto se justifica dado que la evaluación de los hechos y la normativa aplicable debe ser integral, considerando todos los aspectos relevantes del caso, y el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo también se configuró como una falta grave, respaldando el despido del demandante.

## **VII. BIBLIOGRAFÍA**

Animus jocandi en el trabajo: En el país hace falta un fino sentido del humor. (2004, 12 de abril). \*La Nación\*. <https://www.nacion.com/opinion/cartas/animus-jocandi-en-el-trabajo/NAZ7B5I6KNGZTBFFWDZDOJ7EKM/story/>

Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual de trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima - Perú: Palestra Editores.

Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. \*Derecho & Sociedad\*, (21), 154–71. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>

Cabanellas, G. (2014). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.

Constitución Política del Perú.

Código Procesal Civil del Perú.

Casación 1967-2019-Apurímac.

Delgado, M. C. (2015). Seguridad y Salud en el Trabajo: Aspectos Normativos y Prácticos.

Fernández Concha, R. (2018). Principios del Derecho Procesal Civil.

Fernández Solar, Ó. (2022, diciembre). Despido procedente por insultar a los clientes en un vídeo de TikTok. \*La Nación\*.

Fernández, O. (2021). Gravedad de las faltas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Gaceta Jurídica.

Gaceta Jurídica. "Casación 1967-2019-Apurímac". Disponible en: Gaceta Jurídica.

GIL y GIL, J., & Otros. (2004). El despido disciplinario. En AUTORES VARIOS (A. Sempere, coordinador), El despido: aspectos sustantivos y procesales (p.165). Navarra: Thomson Aranzadi.

Landa Arroyo, C. (2017). Los derechos fundamentales: Colección lo esencial del derecho (Vol. 2). Lima - Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Miranda, J. (2020). El Principio de Congruencia en el Derecho Procesal. Revista Peruana de Derecho Procesal.

Octava Sala Laboral (2018). Expediente 7781-2018-0-1801-JR-LA-05. <https://lpderecho.pe/que-elementos-se-requieren-para-la-configuracion-de-una-falta-laboral-grave-exp-7781-2018/>

Ortiz Lallana, M. del C. (2000). Causas, forma y efectos del despido disciplinario. \*Civitas. Revista española de derecho del trabajo\*, 2(100), 1113–60.

Ramírez Colina, S. P. (2013). La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador. \*Revista IUS\*, 7(31), 1–12.

Revista Peruana de Derecho Procesal. "El Principio de Congruencia en el Proceso Civil".

Ruda, J. (2010). Manual de Derecho del Trabajo. Gaceta Jurídica.

Toyama Miagusuku, J. (2006). La subsidiariedad en los procesos de amparo laboral. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral del Tribunal Constitucional.

Toyama Miagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *\*Ius Et Veritas\**, 38, 120–54.

Toyama Miagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2013). *Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Lima - Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional del Perú. (2011). Expediente 02894-2011-PA/TC.

Ulloa Millares, D. (2016). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial. *\*Ius Et Veritas\**, (53), 90–100.

Valderrama Valderrama, L. R. (2014, diciembre). Fundamentos de la libertad de expresión y sus límites en el ámbito laboral.: Comentario de una reciente resolución judicial referida al uso de las redes sociales. *\*Soluciones Laborales\**, 84, 20–23.

Velásquez Veliz, H. I. (2005). Derechos fundamentales de los trabajadores, el poder de dirección del empleador y el uso del correo electrónico. *\*Diálogo con la jurisprudencia\**, (80), 73–93.



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*