

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURIDICA, E-2846,  
Nº 01600-2018, ANÁLISIS DE LA CAUSAL DE FALTAMIENTO DE  
PALABRA REALIZADA POR UN DIRIGENTE SINDICAL

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

Jackeline Stephanie Murillo Díaz

REVISOR:

Quiñones Infante, Sergio Arturo

Lima, 2025

## INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Sergio Arturo Quiñones Infante**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado:

### **INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA N° 01600-2018, E-2846, ANÁLISIS DE LA CAUSAL DE FALTAMIENTO DE PALABRA REALIZADA POR UN DIRIGENTE SINDICAL**


Del autor:

**Jackeline Stephanie Murillo Diaz**

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **34%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **1/08/2025**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 2 de septiembre de 2025**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <b>Quiñones Infante, Sergio Arturo</b>	
DNI: <b>40218283</b>	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-9681-5084">https://orcid.org/0000-0001-9681-5084</a>	

*A mi Berti.*



## RESUMEN

En el presente informe se abordan los aspectos más destacables del proceso de despido nulo interpuesto por un trabajador contra su empleador, Corporación Peruana de Productos Químicos SA. En ese sentido, se evalúa si en medio de un contexto de medidas no colaborativas y antisindicales, resulta válido el despido de un dirigente sindical cuando este emplea términos inadecuados para referirse a un representante del empleador en una conversación privada entre afiliados al sindicato vía *WhatsApp*.

Para dicho cometido, se identificaron cuatro problemas jurídicos relevantes. Primero, se evalúa si era necesario evaluar la licitud de la obtención de la conversación en *WhatsApp*. Segundo, si corresponde analizar si el demandante incurrió en las faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tercero, y a partir de la sentencia de segunda instancia, se evalúa si existe una delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario y su aplicación al caso en concreto. Por último, se analiza si es que se cometió un despido nulo por la causal demandada, esto es, por represalia o si acaso se incurrió en un despido por vulneración a la libertad sindical.

Luego del estudio de la normativa, doctrina, jurisprudencia y hechos del caso, se concluye que es inválido el despido cuando medien una serie de circunstancias que evidencien un trato hostil contra el sindicato, sus dirigentes y afiliados y la falta imputada esté vinculada con el ejercicio de la libertad sindical.

Finalmente, consideramos que el presente estudio es jurídicamente relevante. En particular, debido a que a nivel jurisprudencial no se ha llegado a consolidar una postura sobre los ámbitos diferenciales de las causales de faltamiento a la palabra y la injuria, así como se suele desdibujar los límites entre el despido arbitrario y el despido nulo. Por ello, consideramos que el presente trabajo aportará a la discusión jurídica de estas materias.

Y no solo ello, también se trata de una materia relevante para las relaciones laborales actuales, pues permite brindar mayor claridad a los trabajadores y empleadores sobre la interrelación entre la privacidad y la facultad disciplinaria.

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>II. ANTECEDENTES</b>	<b>5</b>
2.1. Contexto y relación laboral	5
2.2. Carta de preaviso de despido	6
2.3. Carta de descargos	7
2.4. Carta de despido	8
<b>III. HECHOS RELEVANTES</b>	<b>8</b>
3.1. Demanda	8
3.1.1. Sobre la pretensión de reposición por despido nulo	8
3.1.2. Sobre la pretensión subordinada por despido fraudulento	9
3.2. Contestación de demanda	9
3.2.1. Sobre el despido fraudulento alegado por el demandante	10
3.2.2. Sobre el despido por causa justa por falta grave	10
3.2.3. Sobre el despido nulo alegado por el demandante	10
3.3. Audiencia de conciliación	11
3.4. Sentencia de primera instancia, emitida por el Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Super de Lima Este	11
3.4.1. Sobre la nulidad de despido por discriminación por libertad de opinión	11
3.4.2. Sobre la causal del despido por represalia	11
3.4.3. Sobre la pretensión subordinada de despido fraudulento	11
3.5. Escrito de apelación de sentencia presentado por el demandante	11
3.6. Sentencia de segunda instancia emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Lima Este	12
3.6.1. Sobre el despido nulo	12
3.6.2. Sobre el despido fraudulento	13
3.7. Recurso de casación presentado por Qroma	13
3.7.1. Sobre la alegada vulneración de garantías procesales	13
3.7.2. Sobre la alegada interpretación errónea de una norma material	14
3.8. Casación Laboral 24775-2019 Lima Este, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	15
<b>IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS RELEVANTES</b>	<b>15</b>
4.1. ¿Resultaba necesario valorar la licitud de la obtención de la conversación en el aplicativo <i>WhatsApp</i> ?	15
4.2. En el caso en concreto, ¿se incurrieron en las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	16
4.3. ¿Cuál es la delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario?	16
4.4. En el caso en concreto, ¿se configuró un supuesto de despido nulo por vulnerar derechos fundamentales del demandante?	16
<b>V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS RELEVANTES</b>	<b>16</b>
5.1. ¿Resultaba necesario valorar la licitud de la obtención de la conversación en el aplicativo <i>WhatsApp</i> ?	16

5.1.1.	Efectos del uso de las redes sociales y la mensajería instantánea en el marco del poder disciplinario del empleador	17
5.1.1.1.	Conceptos preliminares: las redes sociales en internet y las aplicaciones de mensajería instantánea	17
5.1.1.2.	El poder de dirección del empleador y su concreción sobre el contenido publicado en las redes sociales y de mensajería instantánea	18
5.1.2.	Los límites al ejercicio del poder de dirección: el derecho a la vida privada, el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y la expectativa de privacidad	20
5.1.3.	En el caso concreto, ¿hubo una vulneración a la vida privada y/o a la inviolabilidad de las comunicaciones?	26
5.1.4.	Relevancia del pronunciamiento del Juzgado en el caso concreto del uso de una conversación de <i>WhatsApp</i>	28
5.2.	En el caso en concreto, ¿se incurrieron en las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	30
5.2.1.	Alcance del derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor	30
5.2.1.1	El derecho a la libertad de opinión y libertad de expresión	30
5.2.1.2	El alcance al derecho al honor	32
5.2.2.	El derecho a la libertad sindical	33
5.2.3.	El poder de dirección y el despido disciplinario	35
5.2.4.	Configuración de la falta grave por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo	37
5.2.5.	Configuración de la falta grave por faltamiento de palabra contra representante del empleador	38
5.2.6.	¿El demandante incurrió en las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	46
5.3	¿Cuál es la delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario?	51
5.3.1.	Delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario	52
5.3.2.	Configuración del despido fraudulento	52
5.3.3.	Configuración del despido arbitrario: análisis de la razonabilidad y proporcionalidad	55
5.3.4.	Análisis en el caso en concreto	57
5.4.	En el caso en concreto, ¿se configuró un supuesto de despido nulo por vulnerar derechos fundamentales del demandante?	59
5.4.1.	Acercamiento teórico a la figura del despido nulo	59
5.4.2.	El despido por presentar una queja o reclamo	60
5.4.3.	El despido contrario a la libertad sindical	64
5.4.4.	¿En el caso en concreto, hubo un despido nulo?	68
5.4.4.1	Análisis de la causal de despido por represalia	68
5.4.4.2	Análisis de la causal de despido por vulnerar la libertad sindical	71
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>76</b>
<b>VII.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>78</b>
<b>VIII.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>83</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Las redes sociales en internet han representado un cambio de paradigma en la forma en que nos comunicamos e interactuamos. En particular, las aplicaciones de mensajería instantánea que, si bien presentan ciertas diferencias de las primeras, permiten que el emisor envíe un mensaje, contenido audiovisual o un archivo y obtenga una respuesta de su destinatario de manera inmediata, segura y privada.

Esta forma inmediata de comunicarnos la hemos trasladado conscientemente o no al ámbito laboral, sea como una herramienta que facilite la ejecución de nuestras labores, sea una conversación informal entre compañeros con ocasión del trabajo. El problema se hace evidente cuando en estas conversaciones privadas, de manera reflexiva o no, los trabajadores emplean términos inadecuados u ofensivos sobre algún compañero de trabajo o un superior.

¿Nos encontramos en un espacio donde el empleador tiene la facultad de fiscalizar y sancionar el contenido de dichas conversaciones? ¿La conversación al ser privada no genera una expectativa de privacidad que suponga la no intromisión de terceros ajenos a dicha conversación? La situación se complejiza aún más si incorporamos la variante de la calidad de un dirigente sindical en un contexto de divergencias y obstáculos entre el empleador y el sindicato.

Este panorama de contraposición de derechos fundamentales se presenta en el presente expediente materia de análisis. Se trata del caso de un trabajador y dirigente sindical que fue despedido por haber realizado comentarios en un grupo en *WhatsApp* de la organización sindical sobre un gerente del empleador que, a criterio de su empleador constituían faltamiento a la palabra e incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante "RIT").

En respuesta, el trabajador interpuso una demanda, solicitando su reposición por haberse visto inmerso en un despido por represalia y por vulneración a su libertad de opinión al haber presentado quejas ante el empleador y ante Sunafil. Solicitó también su reposición por despido fraudulento al haberse creado la prueba. El trabajador alegó que no se encuentra inmerso en las faltas graves imputadas y, en todo caso, son irrazonables, siendo la verdadera razón de su despido las actividades sindicales desplegadas, en particular, denuncias ante Sunafil y las afiliaciones de nuevos trabajadores.

A partir de lo expuesto, se han identificado cuatro problemas jurídicos relevantes: (i) ¿Resultaba necesario valorar la licitud de la obtención de la conversación en el aplicativo *WhatsApp*?; (ii) ¿se incurrieron en las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (iii) ¿Cuál es la delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario? y; (iv) ¿En el presente caso se configuró un despido nulo?

En ese sentido, este informe se centrará en el análisis del derecho a la vida privada y la expectativa de privacidad y su incidencia en las relaciones de trabajo, así como un estudio y aplicación de las tipologías de despido de acuerdo con la normativa nacional, normas interacciones, doctrina y jurisprudencia.

Tanto la revisión, análisis, como el planteamiento de nuestra postura sobre estos problemas jurídicos se presenta como útil y relevante al debate jurídico sobre la relación entre el derecho a la intimidad y a la vida privada de los trabajadores frente al poder de dirección del empleador, así como la contraposición que existe

a nivel jurisprudencial sobre la diferenciación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario.

## **II. ANTECEDENTES**

### **2.1. Contexto y relación laboral**

El 01 de diciembre de 2009, el señor Ayvar Escobar Udvar (en adelante "sr. Escobar" o "demandante") ingresó a laborar en la Corporación Peruana de Productos Químicos SA QROMA (en adelante, "Qroma" o "el empleador") desempeñándose bajo el cargo de Operario de Procesos.

El 11 de junio de 2017, el sr. Escobar asumió el cargo de secretario de defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos S.A (en adelante "el sindicato"). Posteriormente, la nueva Junta Directiva fue inscrita en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el 10 de agosto de 2017.

El 19 de octubre de 2017, el sindicato solicitó al empleador un reporte detallado de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en los años, 2013 al 2017 a fin de verificar las recomendaciones y/o medidas de seguridad implementadas por el empleador. Dicha comunicación fue suscrita por el sr. Escobar y el secretario general del sindicato.

El 07 de diciembre de 2017, el Sindicato de Qroma remite una carta a Qroma solicitando la abstención de prácticas antisindicales, como forzar la firma de convenios de mutuo disenso a afiliados al Sindicato. Dicha carta es suscrita por el sr. Escobar y el secretario general.

El 05 de enero de 2018, el sindicato de Qroma –a través de una comunicación suscrita por el sr. Escobar y el secretario general– comunicó al empleador su número de cuenta bancaria a efectos de que realizará el depósito de las cuotas sindicales retenidas. Posteriormente, ante la no atención, el secretario general envió dos comunicaciones adicionales reiterando la solicitud de entrega de las cuotas sindicales, el 15 de enero de 2018.

El 23 de enero de 2018 el sindicato de Qroma denunció a su empleador ante Sunafil por el presunto incumplimiento relativo a las obligaciones de investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. Dicho documento fue suscrito por el secretario general y el sr. Escobar.

Un día después, el sindicato de Qroma realizó una segunda denuncia ante Sunafil contra Qroma, por la no entrega de cuotas sindicales y la no entrega de la relación de afiliados a los que se les descuenta la cuota sindical, en violación de la libertad sindical. La denuncia en cuestión fue suscrita por el demandante, en su condición de secretario de defensa, así como por el secretario general.

El 12 de febrero de 2018 se registran cinco afiliaciones al sindicato de trabajadores de la planta de Arequipa, refiriendo el sr. Escobar haberse entrevistado con dichos trabajadores para conseguir su afiliación, en su viaje a Arequipa del 03 de febrero de 2018.

En el transcurso del mes de febrero de 2018, cuatro de los recientes afiliados informaron al sindicato de su desafiliación. El quinto trabajador afiliado fue

despedido por haber cometido presuntamente una falta grave por faltamiento de palabra e injuria, hecho ocurrido tan solo 8 días después de su afiliación.

## 2.2. Carta de preaviso de despido

El 1 de marzo de 2018, Qroma notificó un preaviso de despido al demandante, imputando la comisión de faltas graves previstas en el inciso a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"). Esto es, por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante "RIT") y el faltamiento de palabra.

A continuación, se detallarán los hechos que justificaron la imputación de faltas graves por parte de Qroma.

- El día 20 de febrero de 2018 -en un grupo de *WhatsApp* compuesto por el demandante, el reciente afiliado Oscar Pimentel Ybarcena (en adelante "sr. Pimentel") y otros miembros del sindicato de Qroma de la planta de Arequipa- el sr. Escobar se refirió al Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano (en adelante "el Sr. Carrión"), como "el pelón", "el pelao" y "ese huevón". Asimismo, de los comentarios se desprende que el demandante atribuyó al Sr. Carrión conductas antisindicales, como disponer barreras en la afiliación de trabajadores al sindicato y generar desconfianza entre los miembros del sindicato:

20/2/18, 8:27 a. m. - Los mensajes en este grupo ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo. Toca para más información.

13/2/18, 7:33 p. m. - +51 942 067 940 creó el grupo "Sindicato cppq ñaña"

20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940 le añadió

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keria recibir las afiliaciones

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por vía notarial

20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliar no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos

20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon

20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser via notarial

20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes

20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia

20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok

20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor

20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es

20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omár A ti te kiere más q a nadie el pelon

20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja

20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: dl es mi híncha

20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja

20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su ídolo

20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames

20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738

20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminó

- El mismo día el Sr. Pimentel, quien formaba parte del grupo de *WhatsApp* en el que se dieron los comentarios, entregó una copia de dicha conversación a Qroma.
- Qroma precisó que la información obtenida tiene pleno efecto probatorio, pues ha sido obtenida de manera lícita, dado que el Sr. Pimentel voluntariamente ha decidido entregar la conversación, de acuerdo con el documento firmado por el propio Sr. Pimentel.
- A criterio de Qroma, el demandante ha cometido faltas graves debido a que: i) ha agraviado a un representante de la empresa al emplear un lenguaje peyorativo para referirse a éste, así como atribuirle una conducta antisindical sin mayor fundamento, difundiéndola en una conversación con otras dos personas y ii) incumplió la obligación de conducirse con respeto mutuo según el literal e) del artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo que colisiona directamente con las obligaciones que deben mantener los trabajadores en el marco de una relación de trabajo.

### **2.3. Carta de descargos del demandante**

El 08 de marzo de 2018 el sr. Escobar presentó sus descargos y refirió que los hechos imputados son falsos y que se levantan acusaciones que escapan de la verdad mediante la creación de prueba. De esa manera, argumentó lo siguiente:

- La causal del inciso a) del artículo 25 de la LPCL es una causal muy genérica que debe ser analizada en cada caso concreto y que, por tanto, se debe entender que el incumplimiento de obligaciones esenciales -que se tipifica como falta grave- está determinado por el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador.
- Para la configuración del faltamiento de la palabra o injuria, se debe atender a: i) el contexto en que las expresiones ofensivas fueron vertidas, ii) las características del trabajador, iii) la forma en que se exterioriza la expresión y iv) el medio empleado.
- Al momento en que se refirió al Sr. Carrión como "pelao" "pelón", existía un conflicto entre el sindicato y Qroma, en la medida que esta pretendía tener injerencia en la administración del sindicato, lo que evidencia que el demandante no tenía intención de injuriar al Sr. Carrión, más aún cuando la forma y medio en el que se exteriorizaron estas expresiones ocurrió en un chat privado de *WhatsApp* entre trabajadores sindicalizados.
- Qroma no ha demostrado como dichas expresiones hayan afectado el honor y buena reputación del Sr. Carrión o que hayan menoscabado su imagen ante los trabajadores, siendo que la intención de Qroma es crearle pruebas para despedirlo por su condición de dirigente sindical.

### **2.4. Carta de despido**

Qroma determinó que los argumentos brindados por el demandante no desvirtuaron la comisión de las faltas graves, notificándole su despido el 14 de marzo de 2018, por los siguientes motivos:

- No se le ha imputado la causal de incumplimiento de obligaciones como supuesto de falta grave, sino, por el incumplimiento del RIT, regulado en el inciso a) del artículo 25, como lo establece la carta de preaviso.
- Sin importar lo que haya originado su mal proceder, todos los trabajadores tienen la obligación de conducirse con respeto mutuo, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno, siendo que además el demandante no refuta la falta imputada.

- Respecto del faltamiento grave a la palabra, señaló que el demandante no desconoce el contenido del chat, sino que busca relativizar su gravedad, manifestando que es información privada, situación que ha sido superada, dado que el contenido se obtuvo de manera lícita.
- No existe ningún tipo de justificación admisible para faltar de palabra al empleador, por lo cual Qroma sostuvo que existió el ánimo de incumplir sus obligaciones, quedando resuelto el vínculo laboral.

### III. Hechos relevantes

Los hechos descritos en el punto anterior ocasionaron que el demandante inicie un proceso judicial de reposición por despido nulo contra Qroma, o en su defecto, por despido fraudulento. En los siguientes párrafos, detallaremos los principales actos procesales.

#### 3.1. Demanda

El 11 de abril de 2018, el demandante interpuso una demanda por nulidad de despido por la vía ordinaria, solicitando su reposición en su puesto de trabajo por haber sido víctima de un despido nulo por participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes y por ser discriminado por razón de su opinión, supuestos regulado en los acápites c) y d) del artículo 29 del TUO de la LPCL.

Como pretensión accesoria solicitó: i) el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, ii) el depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al periodo que fue despedido con intereses y iii) el pago de las costas y costos.

Como pretensión subordinada, solicitó la reposición por despido fraudulento.

En lo que respecta a la imputación de faltas graves que ocasionaron el despido que impugnó, el demandante sostuvo:

- No se encuentra inmerso en el incumplimiento del RIT. Argumenta que el artículo 59 del Reglamento dispone el buen trato y cortesía de los trabajadores con sus superiores y compañeros de trabajo en el marco de su puesto de trabajo y dentro del horario laboral; no obstante, los hechos ocurrieron fuera de las instalaciones de la empresa y, por tanto, fuera de su puesto de trabajo. Esto es así, ya que por las políticas internas de la empresa no se pueden utilizar equipos celulares durante el horario de trabajo.
- El día en que se realizaron las expresiones, laboró en el turno de madrugada, saliendo a las 7:00 a.m. del 20 de febrero de 2018. Por tanto, no hubo un faltamiento de palabra en su puesto de trabajo.
- Para la configuración del faltamiento a la palabra, no basta solo la realización de expresiones ofensivas o vejatorias, sino que también se requiere evaluar la intención del trabajador de faltar el respeto al empleador o a otros trabajadores, siendo necesario evaluar: i) el contexto en que las expresiones ofensivas fueron vertidas, ii) las características del trabajador), iii) la forma en que se exterioriza la expresión y iv) el medio empleado.
- El día 19 de febrero de 2018, el sr. Carrión no quiso recibir 2 afiliaciones que incluían la del sr. Oscar Pimentel Ybarcena, requiriéndole al demandante que lo haga vía notarial, siendo que un día después, el 20 de febrero, el sr. Pimentel solicitó no ser afiliado al sindicato y paralelamente entregó una copia del chat grupal a Qroma.

- Qroma venía desplegando conductas antisindicales y de injerencia en el sindicato, en especial, luego de haber comunicado la afiliación de 5 trabajadores en la planta de Arequipa pues luego de ello, el Sr. Carrión y otros ejecutivos de Qroma viajaron para tener una reunión informativa con 60 trabajadores, lo que tuvo como resultado que, de los 5 nuevos afiliados, 4 se desafilien y uno sea despedido, en un periodo de 10 días.
- Por otro lado, alegó que la injerencia de Qroma es evidente por la retención de cuotas sindicales por más de un año, bajo excusas de que requieren de Registro Único de Contribuyente (RUC), lo cual es contrario a lo establecido por Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante "LRCT").
- Asimismo, en el momento en que el demandante realizó dichas expresiones existía un conflicto con Qroma, sobre su injerencia en la administración del sindicato, por lo cual, no hubo ánimo de injuriar ni faltar al respeto al sr. Carrión, sino que "de manera inapropiada e inadecuada mostró su disgusto por la injerencia en la empresa".
- La demandada no ha acreditado cómo las expresiones vertidas hayan afectado el honor o buena reputación del sr. Carrión, más aún cuando las expresiones se realizaron en una conversación privada donde participan solo trabajadores afiliados al sindicato y donde no se escribe o frase su nombre.

### **3.1.1. Sobre la pretensión de reposición por despido nulo**

- El demandante alega que su despido se dio como represalia por su condición de dirigente sindical. En efecto, indica que en su condición de secretario de defensa del sindicato, denunció a Qroma el 24 de enero de 2018 por no entregar las cuotas sindicales.
- A su vez, denunció ante Sunafil la no entrega del Registro de Accidentes e Incidentes y Enfermedades Ocupacionales, tomando conocimiento el empleador de la denuncia el 05 de marzo de 2018, con la orden de inspección.
- Asimismo, alegó haber sido discriminado por razón de opinión. Ello debido a que ha sufrido actos de hostilidad manifestados en el acoso abusivo y arbitrario de los representantes de Qroma que le impedían el cumplimiento a cabalidad de sus funciones como secretario de defensa. Precisó que el enfado del Sr. Carrión se basa por su calidad de dirigente sindical, por cuanto, entabló una denuncia ante Sunafil por no pagar las cuotas sindicales.
- Cuestionó el acceso a las conversaciones vía *WhatsApp* dado que estas se dieron en un chat privado entre trabajadores sindicalizados.

### **3.1.2. Sobre la pretensión subordinada por despido fraudulento**

- El demandante señaló que Qroma pretende crearle la prueba, acusándole de hechos que escapan de la verdad, dándose en otras circunstancias, siendo la verdadera razón de su desvinculación laboral i) la afiliación de 5 trabajadores en la sede de Arequipa, ii) la denuncia del no pago de las cuotas sindicales, iii) la denuncia de la no entrega del Registro de Accidentes e Incidencias y Enfermedades Ocupacionales.
- Qroma le imputó, en primer lugar, la inobservancia del RIT, no habiéndose configurado. Refirió que las expresiones se realizaron fuera de su puesto de trabajo, pues no estaba laborando cuando envió los mensajes.

- En segundo lugar, se lo acusa con hechos contrarios a la verdad, mediante la fabricación de pruebas, debido a que al momento que se realizaron las expresiones, había un conflicto entre la organización sindical y Qroma, lo que lleva a concluir que no había ánimo de injuriar ni de faltar a la palabra al sr. Carrión.
- El demandante indicó que aquellas sanciones que no se sujeten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad devienen en arbitrarias, peor aún cuando son acusaciones falsas.

### **3.2. Contestación de demanda**

Qroma contestó la demanda el 11 de septiembre de 2018, negando y contradiciéndola en todos sus extremos. Para ello, brindó los siguientes argumentos:

#### **3.2.1. Sobre el despido fraudulento alegado por el demandante**

- Bajo la lógica del demandante, Qroma le ha imputado hechos totalmente falsos e inexistentes, porque esta ha alegado que el demandante ha realizado conductas que, a su modo de ver, nunca sucedieron, a pesar de que este reconoció la realización de dichas conductas.
- El demandante refirió que la sanción es carente de proporcionalidad, no obstante, no cabe un análisis de proporcionalidad bajo la figura del despido fraudulento, sino, más bien en el despido arbitrario.

#### **3.2.2 Sobre la causa justa del despido**

- Cuando Qroma toma conocimiento de las expresiones vertidas por el demandante en un chat grupal por *WhatsApp*, realizó una investigación con la finalidad de ratificar la veracidad del texto. Para lo cual, entrevistó al trabajador que puso a conocimiento a Qroma sobre dicho chat, el sr. Pimentel. El trabajador ratificó que el texto era veraz y que quien habría vertido los comentarios era el número del demandante.
- Por tanto, la información obtenida tiene pleno efecto probatorio, pues ha sido obtenida de manera lícita y voluntaria por parte del Sr. Pimentel, quien no solo hizo entrega de la información, sino que posteriormente la ratificó.
- Asimismo, cuando el demandante se refirió al Sr. Carrión como "el pelón", "el pelao", "ese huevón", así como atribuyéndole conductas que no se condicen con la realidad, no solo utiliza un lenguaje peyorativo, sino que también le imputa conductas antisindicales sin justificación alguna. La falta también consiste en que difunde estas afirmaciones en una conversación con otros dos trabajadores.
- El propio demandante reconoció todos los hechos imputados por lo cual no se configura el supuesto de procedencia de un despido fraudulento.

#### **3.2.3. Sobre la nulidad del despido alegada por el demandante**

- El demandante no ha probado que el despido sea en represalia. La causal de nulidad invocada por el demandante solo opera cuando se ha presentado una queja formal ante una autoridad administrativa o judicial competente, a título personal y no como organización sindical, en lugar de reclamaciones al interior de la empresa.
- Este criterio es conforme a lo dispuesto en la Casación N° 874-2004-Junin que señala:  
Esta norma sanciona con la nulidad al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes, esto es, tratándose de una queja a las

autoridades administrativas y en el caso de un proceso, el órgano jurisdiccional, lo cual viene a advertir que cuando la norma denunciada se refiere a una queja o reclamo no se está refiriendo a una reclamación directa que el trabajador haga a su empleador sino a aquellas que han sido materializadas y formalizadas en sede administrativas o judicial (...).

### **3.3. Audiencia de conciliación**

En la audiencia de conciliación de fecha 13 de septiembre de 2018, el demandante precisó que invocaba la causal de imputación de despido fraudulento por fabricación de pruebas, como parte de su pretensión subordinada.

### **3.4. Sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de Lima Este**

El Juzgado declaró infundada la demanda en todos sus extremos por las siguientes razones:

#### **3.4.1 Sobre la nulidad de despido por discriminación por libertad de opinión:**

- Se encuentra prohibido todo acto discriminatorio, incluso por emitir opiniones, no obstante, las personas que emiten una opinión deben hacerse responsables de las mismas, pues otros pueden verse afectados por ellos, ya sea en su imagen o reputación.
- Las cartas emitidas por el sindicato que fueron suscritas por el demandante, lo fueron en su calidad de secretario de defensa (cartas del 19 de octubre y 07 de diciembre de 2017), en representación del sindicato y no a título personal, por lo cual, no resulta atendible su pedido.
- Esta decisión se sustentó en la Casación Laboral N° 18121-2015 Lima que estableció:  
Para que se configure la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el trabajador despedido es quien debe presentar la queja o haber participado del proceso contra su empleador, ya que solo él puede ser objeto de actitud represiva; en tal sentido, el despido no tendrá carácter represivo cuando la queja o demanda haya sido interpuesta por el sindicato al que pertenece el trabajador, pero en representación de una colectividad de trabajadores.
- De los mensajes de *WhatsApp*, cuya autoría fue reconocida por el propio demandante, se acredita el faltamiento de palabra en contra del sr. Carrión. La expresión de dichos comentarios no puede ser considerado como un momento de exaltación o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar las solicitud de las afiliaciones al sindicato, puesto que el demandante ha expresado esto términos frente a sus compañeros de trabajo sindicalizados.
- El hecho de que se haya realizado por un chat privado no lo exime, sino que más bien hizo difusión de lo que consideraba en ese momento y se sanciona el haber transgredido la línea de lo que se piensa, al hacer el hecho público. Por tanto, el accionar del demandante se encuadra dentro del supuesto de hecho descrito en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.

#### **3.4.2 Sobre la causal de despido por represalia**

- Las quejas que sustentan la pretensión de despido por represalia, esto es, por presentar dos quejas ante Sunafil al no consignar las cuotas sindicales y por la no entrega de los libros de accidentes e incidentes de trabajo, se realizaron por el demandante con ocasión de su cargo de secretario de defensa del sindicato y no a título personal. Particularmente,

ambas quejas se basan en un derecho colectivo no individual, por lo que no resulta atendible la causal invocada.

- La postura del Juzgado es sustentada en las Casaciones N° 2066-2014-Lima y 18121-2015 Lima, de donde se desprende que para la configuración de la causal es necesario que el trabajador despedido sea el que presente la queja o participe del proceso contra su empleador, ya que solo este puede ser objeto de actitud represiva; no teniendo carácter represivo cuando la queja o demanda haya sido interpuesta por el sindicato al que pertenece el trabajador, pero en representación de una colectividad de trabajadores.

### **3.4.3 Sobre la pretensión subordinada de despido fraudulento**

- No se han fabricado pruebas en contra del demandante, mas aún cuando él mismo en la audiencia reconoció que utilizó esos términos para referirse al sr. Carrión.
- No constituye una fabricación de pruebas el hecho que el sr. Pimentel haya compartido el contenido de la comunicación con Qroma.

El Juzgado concluyó que la empresa ha cumplido con probar la justa causa del despido, por lo cual, el despido es válido.

### **3.5. Escrito de apelación de sentencia presentado por el demandante**

- El demandante alega que no se ha tomado en consideración las denuncias y quejas ante Sunafil que ha remitido contra Qroma por no consignar las cuotas sindicales, así como la entrega de libros por accidentes e incidentes ocurrido dentro de la empresa.
- Es errónea la conclusión a la que llega el Juzgado sobre la causal del despido por represalia, concretamente, que es necesario que dichas quejas se realicen a título personal y no colectivo para configurar la causal.
- No se ha realizado ningún análisis sobre la regulación del uso de las redes sociales, más aún cuando se trata de una red social privada y cerrada de cinco personas y cuyo uso se dio fuera del horario de trabajo, habiendo incurrido la sentencia en motivación aparente.
- Sobre el despido fraudulento, refirió que los hechos imputados no están previstos legalmente y que se sustentan en el mal uso de una red social privada y cerrada.
- Al no existir regulación alguna dentro de la empresa, la falta resulta inexistente, más aún cuando el sr. Pimentel, renunció por la presión impuesta para entregar el chat materia de controversia. Ello es calificado tanto por el derecho laboral como por el penal como una prueba prohibida por la forma que fue obtenida, no siendo materia de análisis por el Juzgado.
- No puede utilizarse un perfil privado para imputar a un trabajador una falta grave, pues afecta a la intimidad y privacidad del mismo.

### **3.6. Sentencia de segunda instancia emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Lima Este**

#### **3.6.1. Sobre el despido nulo**

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Lima Este (en adelante "Sala Laboral") confirmó en parte la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la demanda en la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias. Ello debido a que:

- Las denuncias realizadas por el demandante ante Sunafil por la no entrega de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales, así como la no entrega de cuotas sindicales se realizaron en representación del sindicato en defensa de los derechos a la libertad sindical y no en virtud de los derechos laborales inherentes del trabajador.
- La protección que brinda el artículo 29º de la LPCL contra el despido está prevista para casos en los que el trabajador reclame derechos laborales de manera personal, lo cual no ha ocurrido en el presente caso.

### 3.6.2. Sobre el despido fraudulento

La Sala Laboral revocó la sentencia en el extremo que declara infundada la demanda por despido fraudulento, y reformándola la declaró fundada, en atención a los siguientes argumentos:

- La conversación mantenida entre el demandante y el sr. Pimentel ocurrió en el marco de una relación entre un dirigente sindical y un afiliado y que si bien se expresaron términos carentes de trato, ello no configura la falta grave de faltamiento a la palabra. Ello debido a que la configuración de la falta requiere que se realice en el marco de las relaciones entre trabajador y empleador.
- Para ello, sustenta su postura en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 03884-2010-PA/TC, donde se señala que "el derecho a la libertad sindical tiene como contenido que la facultad del trabajador de afiliarse o ejercer actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como podría ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados" (resaltado es nuestro). De lo cual, la Sala Laboral deduce que hay situaciones en las que puede aceptarse una carencia de trato justificable objetivamente entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para la defensa de los intereses del sindicato.
- Los hechos imputados al demandante fueron empleados con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, en la medida que fueron hechos que no se encuentran previstos legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Si bien en la audiencia de conciliación el demandante precisó que la causal de despido fraudulento alegada es la fabricación de pruebas, no impide amparar la demanda por la causal de atribuir una falta no prevista legalmente, en la medida que del escrito de demanda se desprenden las razones por las cuales los hechos imputados no configuran la causal de despido, esto es, por haberse realizado fuera del horario de trabajo y que la sanción impuesta no reviste razonabilidad.
- No se vulnera el derecho a la defensa ni el principio de congruencia procesal, dado que la parte demandada ha ejercido su derecho de defensa al analizar los supuestos de despido fraudulento.
- La Sala Laboral concluye que la falta imputada al demandante no reviste de razonabilidad, ya que las expresiones no generaron una perturbación que torne imposible la continuación del contrato de trabajo, más aún cuando ambas partes mantenían una relación conflictiva. Ante lo cual, Qroma aprovechó el desacierto del trabajador para despedirlo, vulnerando el derecho a la defensa de la libertad sindical.

### 3.7. Recurso de casación interpuesto por Qroma

Qroma cuestionó la sentencia de vista pues consideró que la Sala Laboral ha incurrido en una infracción normativa procesal contra el numeral 5º del artículo 139 de la Constitución, así como una infracción normativa sustancial a los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

#### 3.7.1 Sobre la alegada vulneración de garantías procesales

- En primer lugar, la Sala Laboral emitió una sentencia extra petita al pronunciarse sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, lo que no tenía lugar en el proceso pues el demandante invocó la causal de despido fraudulento.
- El análisis de razonabilidad y proporcionalidad se encuentra reservado para el despido arbitrario, pues las causales del despido fraudulento solo cuestionan la materialidad de los hechos, mas no la justa causa del despido, lo que sí analiza el despido arbitrario.
- Sustenta su postura en la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema en la Casación N° 3765-2016 Lima que dispone: "el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido, sino que, además de ello, se requiere que se acredite la existencia del ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador".

De igual forma, en la Casación N° 17148-2016 Sullana donde se precisa que "(...) el análisis de la causa petendi (...) de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ello implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de la buena fe (...)".

- En segundo lugar, la Sala Laboral emitió una sentencia extrapetita al declarar fundada la pretensión subordinada de despido fraudulento bajo una causal de despido fraudulento que no fue invocada por el demandante.
- El demandante invocó la causal de fabricación de pruebas en la audiencia de conciliación, no obstante, la Sala Laboral resolvió en base a la causal de atribución de faltas no previstas legalmente.
- La Sala Laboral reconoce que la causal no formó parte de las pretensiones del demandante, intentando justificar la incorporación de una nueva causal de despido fraudulento en base a que ello se presumiría de una oración del escrito de demanda. En la realidad, la causal incorporada por la Sala Laboral nunca fue parte de la discusión del proceso. En el único momento en que se realizó alguna mención a la inexistencia de las faltas fue en el escrito de apelación del demandante, etapa procesal donde no cabe la alegación de nuevas pretensiones.
- La Sala Laboral alega que no ha habido afectación al derecho de defensa ni a la debida motivación de las resoluciones de Qroma, ya que bajo su criterio ha ejercido su derecho de defensa respecto a esta nueva causal, lo cual no se condice con lo discutido en todo el proceso.
- Asimismo, la sentencia se aparta de lo dispuesto en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral NLPT del 2013, donde se acordó que ante un petitorio implícito el juzgador debe pronunciarse sobre el mismo en la medida que haya garantizado el derecho de defensa de la demandada.
- Corresponde a la Corte Suprema anular las sentencias de primera y segunda instancia y ordenar al Juzgado a emitir un nuevo pronunciamiento.

### **3.7.2 Sobre la alegada interpretación errónea de una norma material**

- La Sala Laboral no ha tomado en consideración los hechos que motivaron el despido del demandante, hechos que fueron reconocidos por ambas partes. Al contrario, interpretó que la falta carecía de razonabilidad y ausencia de tipicidad.
- La interpretación correcta de los supuestos normativos contenidos en los incisos a) y f) debía realizarse a partir del reconocimiento de los hechos por parte del demandante y que fue ratificado por la Sala Laboral, pues se acreditaron la exteriorización de las expresiones de las palabras "pelón", "pelao" y "huevo", quedando plenamente probada la falta.

- La interpretación de los supuestos normativos inobserva el precedente de observancia obligatoria Llanos Huasco (STC N° 976-2001-PA/TC) al no realizar mayor análisis para determinar que la falta se encuadra dentro de la tipología de falta de tipicidad, siendo que tampoco se probó en el proceso que hubo un ánimo perverso del empleador de generarle perjuicio al trabajador, no pudiendo ser presumido.
- Asimismo, a criterio de la Sala Laboral, el despido fraudulento debía ser analizado desde la proporcionalidad y razonabilidad de la medida adoptada por Qroma, contraviniendo el precedente que hace una distinción clara entre la tutela resarcitoria y restitutoria frente al despido.

### **3.8. Casación Laboral N° 24775-2019 Lima Este**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (en adelante "la Segunda Sala") declaró procedente el recurso por la causal de interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

La Segunda Sala declaró fundado el recurso de casación, y actuando en sede de instancia confirmó la sentencia de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

- Si bien los dirigentes sindicales se encuentran protegidos por el fuero sindical, dicha protección no se extiende cuando los dirigentes utilizan expresiones insultantes, humillantes o que afecten la dignidad del empleador o de sus representantes. Permitir dichas conductas supondría fomentar actos de indisciplina dentro de las organizaciones, lo que es contrario al último párrafo del artículo 103 de la Constitución.
- Se encuentra acreditado que el demandante sostuvo expresiones de mofa y de desprecio en agravio de un representante de Qroma, vulnerando lo dispuesto en su RIT, por lo tanto, incurrió en la falta grave prevista inciso a) del artículo 25.
- A criterio de la Segunda Sala, no hay argumento que excuse a una persona de ofender a alguien por su apariencia física o se refiera a ella de forma despectiva, por lo cual, también ha incurrido en la falta prevista en el inciso f) del artículo 25.
- El despido fraudulento se presenta cuando el empleador actúa con engaño, transgrediendo la buena fe laboral e imputando al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo cual no ha ocurrido, debido a que los hechos son reales y admitidos por el propio demandante.
- La interpretación de las causas de despido por parte de la segunda instancia, bajo los límites del petitorio del demandante, es errónea en la medida que incorpora en ambos supuestos un análisis de razonabilidad y tipicidad que resulta pertinente en un proceso por despido arbitrario y no en uno de despido fraudulento.

## **IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE**

A partir de los antecedentes y hechos que conforman el caso, plantearemos los problemas jurídicos relevantes que serán materia de análisis en el presente informe:

### **4.1. ¿Resultaba necesario valorar la licitud de la obtención de la conversación en el aplicativo *WhatsApp*?**

Para evaluar la pertinencia de la valoración de una conversación privada en *WhatsApp* es necesario realizar un acercamiento al empleo de las redes sociales en internet y, en particular, de las aplicaciones de mensajería instantánea como *WhatsApp* y su impacto en las relaciones de trabajo.

A partir de ello, se abordará el poder de dirección del empleador y su manifestación en el poder disciplinario, así como sus límites, en particular, los derechos fundamentales del trabajador a la vida privada, el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y la aplicación de la teoría de la expectativa de privacidad. Por último, se responderá si en el caso en concreto, la obtención de la conversación era lícita o no.

**4.2. En el caso en concreto, ¿se incurrieron en las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 la LPCL?**

Dado que los hechos imputados se encuentran vinculados con el ejercicio de derechos fundamentales, será necesario analizar los conceptos y desarrollo doctrinario y jurisprudencial sobre la libertad de expresión, el derecho al honor y la libertad sindical. Asimismo, se realizará un análisis de las causales imputadas por inobservancia al Reglamento Interno, así como el faltamiento a la palabra y la injuria. A partir de dicho desarrollo, se analizará si el demandante cometió la falta grave imputada por su empleador.

**4.3. ¿Cuál es la delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario?**

El presente caso hace necesario evaluar las diferencias del despido fraudulento frente al despido arbitrario por lo resuelto en segunda instancia y en la vía casatoria, por lo cual, se realizará una revisión y análisis de su contenido, regulación y desarrollo tanto doctrinal como jurisprudencial. Finalmente, se validará si lo resuelto por la segunda instancia fue correcto.

**4.4. En el caso en concreto, ¿se configuró un supuesto de despido nulo por vulnerar derechos fundamentales del demandante?**

En el caso de análisis si bien no se alegó un despido antisindical, de los hechos del caso se desprende que también podría haberse configurado un despido en vulneración de la libertad sindical. En ese sentido, es imperioso hacer una evaluación de la causal de despido alegada por el demandante -despido represalia- y la causal por vulneración a la libertad sindical.

A partir de los hechos del caso, se evaluará si es que en el caso concreto pudo configurarse alguno de estos supuestos de despido nulo.

A continuación, realizaremos el análisis de cada uno de los problemas jurídicos identificados.

**V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS RELEVANTES**

**5.1 ¿Resultaba necesario valorar la licitud de la obtención de la conversación en el aplicativo *WhatsApp*?**

Como se señaló previamente, el procedimiento disciplinario iniciado en contra del sr. Escobar se originó a consecuencia de que Qroma tomó conocimiento de los comentarios que aquel sostuvo en una conversación grupal en *WhatsApp*. Teniendo en consideración que el uso de conversaciones privadas por *WhatsApp* para sustentar un despido podría afectar derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la intimidad y/o privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones, en este apartado analizaremos si en el presente caso el empleo de una conversación por *WhatsApp* como sustento probatorio de la medida disciplinaria impuesta fue válido o, si por el contrario, constituía una prueba ilícita.

Este aspecto cobra mayor relevancia, dado que el demandante cuestionó tanto en su escrito postulatorio como de manera oralizada en la audiencia de Juzgamiento que para el acceso a esta conversación podría haber mediado influencia del empleador a fin de que el trabajador comparta la conversación.

### **5.1.1 Efectos del uso de las redes sociales y la mensajería instantánea en el marco del poder disciplinario del empleador**

#### **5.1.1.1 Conceptos preliminares: las redes sociales en internet y las aplicaciones de mensajería instantánea**

A medida de que la tecnología y el internet evoluciona, se han desarrollado diversas herramientas que transforman la forma en cómo las personas se comunican y conectan. Proliferaron las plataformas virtuales llamadas redes sociales en internet, a través de las cuales, los usuarios pueden publicar contenido de cualquier tipo, tanto personal, como profesional y comercial e interactuar con otras personas, sean familiares, amigos o completos desconocidos (Lacalle 2018: 234).

El Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación define a las redes sociales en internet (en adelante "RSI") como servicios prestados a través de internet que permiten a los usuarios generar un perfil público en el que plasmar su información y datos personales, disponiendo de herramientas que les permiten interactuar con el resto de los usuarios afines o no al perfil gestionado (citado por Escobar2023: 2).

Por su uso cotidiano y masificado, crear un perfil en las redes sociales no requiere mayor esfuerzo. Basta que el usuario se registre, vinculando su perfil con un correo electrónico funcional o un número telefónico para crear un perfil que permita identificar al usuario dentro de la red y este pueda publicar sus opiniones, experiencias y actividades, a través de estados, fotos, videos y mensajes. Estos servicios son prestados por proveedores, en su mayoría, de manera gratuita, como en el caso de *Facebook*, *Twitter* (ahora "X"), *Instagram*, *Tiktok*, entre otros.

Muchas RSI brindan la posibilidad de configurar distintas capas de privacidad de los perfiles, siendo públicos, privados o personalizados. En el primer caso, al permitir que este abierto al público, cualquier usuario o internauta, inclusive, podría acceder al contenido que éste publique, mientras que en el segundo caso, el usuario podría restringir el acceso de personas que accedan al contenido que publique (Nores 2016: 5).

En el tercer caso, se puede configurar que ciertos contenidos, solo puedan ser visibles para ciertos usuarios. No obstante de ello, la utilización de las RSI deja una huella digital.

Por otro lado, con la masificación de los equipos inteligentes o smartphone también se ha popularizado el uso de aplicativos de mensajería instantánea, una alternativa a la mensajería tradicional, que permite al usuario enviar mensajes de manera inmediata a cualquier parte del mundo, mediante un aplicativo instalado en un dispositivo con acceso a internet.

Dentro de la variedad de alternativas que existen, la que más ha proliferado en Latinoamérica es *WhatsApp*, un aplicativo que permite la comunicación instantánea entre contactos a través de mensajes de texto, mensajes de voz,

videos, fotos, envío de documentos y demás. *WhatsApp* no solo se limita a la comunicación entre dos contactos, sino que permite la creación de grupos, en los cuales los contactos del administrador del grupo pueden ser agregados para acceder al contenido del chat, así como participar activamente.

La configuración del aplicativo permite que el administrador configure la privacidad del acceso al grupo, pudiendo restringir el acceso solo para sus contactos, permitiendo que otros de sus contactos agreguen a sus contactos o, inclusive, permitiendo que cualquier persona con acceso al link del grupo pueda ser partícipe del grupo.

A decir de Lacalle, el deslinde entre las RSI y los aplicativos de mensajería móvil es cada vez menor, debido a que ambas herramientas permiten enviar información de todo tipo entre sus usuarios (2018: 234).

En cambio para Cervilla, las RSI y los aplicativos de mensajería instantánea son distintas formas de comunicación desde la perspectiva laboral. Así, los aplicativos de mensajería instantánea como *WhatsApp*, son un medio informal que permite la comunicación con más de dos destinatarios, mientras que las RSI se caracterizan precisamente por su vocación de informalidad y universalidad en las comunicaciones, no teniendo el mismo alcance un mensaje en *Whatsapp* que las conversaciones en redes sociales, en relación al número de sujetos que van a conocer su contenido, mucho más numerosos en el segundo caso (2017: 75).

Como bien señala Escobar, el panorama anteriormente descrito se complejiza debido a la dinámica y estructura con que operan las RSI, pues estas incentivan a las personas a compartir y publicar una gran cantidad de información personal (2023: 3). Bajo nuestra perspectiva, esta reflexión se aplica igualmente a los aplicativos de mensajería instantánea, donde por la facilidad de acceso y la inmediatez del envío de mensajes, fomentan a que los usuarios compartan también información, opiniones y experiencias personales y profesionales.

Esto, sin lugar a dudas, tiene un impacto en las relaciones laborales, sea que se empleen los aplicativos de mensajería instantánea o las RSI, en menor medida, como canales de comunicación informal entre empleador-trabajador o entre trabajadores, sea que se haga un uso personal durante la jornada de trabajo o que se publiquen o envíen contenidos que potencialmente podrían vulnerar alguna obligación laboral. En dicho contexto, el empleador no ha sido ajeno a dichas situaciones, controlando su uso e incluso sancionándolo.

De acuerdo con Cervilla, el hecho de la generalización en el uso de canales de comunicación cada vez más informales entre el empleador y el trabajador, y entre éstos entre sí, no puede suponer una creación de una vía para transgredir la buena fe contractual, tanto por parte del empresario como por parte de los trabajadores (2017: 76).

#### **5.1.1.2 El poder de dirección del empleador y su concreción sobre el contenido publicado en las redes sociales y de mensajería instantánea**

El poder de dirección se deriva del derecho a la libertad de empresa reconocido en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú de 1993. A través de aquel, se reconoce al empleador, además de la posibilidad de dedicarse libremente a la actividad económica de preferencia, la facultad de modificar las condiciones de trabajo, de supervisar y sancionar a sus trabajadores (Ramírez 2012: 53).

A nivel infraconstitucional, el poder de dirección singular ha sido reconocido a través de la subordinación a la que se somete el trabajador al ingresar en una relación de trabajo: "el trabajador presta sus servicios bajo dirección del empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones<sup>1</sup>".

Cuando el trabajador realiza conductas que contravienen directamente las obligaciones a las que se encuentra sujeto en el marco de la relación de trabajo, se activa el poder disciplinario que legitima al empleador a aplicar medidas disciplinarias para corregir la conducta del trabajador, valiéndose de medidas menos gravosas como las amonestaciones verbales o escritas, suspensiones hasta la medida más gravosa, esto es, el despido (Ferro 2019: 80).

A la luz de lo expuesto en los párrafos anteriores, las RSI y las aplicaciones de mensajería instantánea generan una problemática cuando su uso, o cierto contenido transmitido a través de estos medios pueda potencialmente quebrantar las obligaciones laborales.

A criterio de Cervilla, los factores que generan la proliferación de problemáticas en el uso de aplicativos de mensajería instantánea, particularmente, *WhatsApp* son:

- La facilidad en el acceso disponible desde el mismo dispositivo móvil. Ello permite, por una parte, que el trabajador pueda comunicarse con muy poco tiempo para procesar lo que escribe y, por otra, que el empleador pueda verificar el uso por el trabajador si está en su centro de trabajo.
- La propiedad del equipo móvil puede ser del empleador o del trabajador.
- La rapidez con que se transmite la información sin que, prácticamente, exista posibilidad de arrepentimiento respecto del contenido antes de que llegue al destinatario.
- Se deja constancia escrita de lo transmitido, lo cual implica que puede probarse lo manifestado por el trabajador, de forma fehaciente.
- La posibilidad de que la información transmitida llegue en el mismo momento a un grupo de personas integradas en un "chat", lo cual multiplica el impacto que pueda tener el contenido del mensaje y, por ende, repercute en la posibilidad de que se pueda atentar contra derechos como la intimidad o el honor de forma pública (2017: 77).

Queda claro entonces que a través de este medio de comunicación, se pueden transgredir obligaciones laborales y, concretamente, transgredir la buena fe contractual, cuando un trabajador, por ejemplo, realiza comentarios vejatorios contra un representante del empleador, o contra otros trabajadores, sea dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella.

En ese sentido, toma relevancia probatoria la información contenida en un chat de *WhatsApp* o en una publicación en las RSI como sustento de la imposición

---

<sup>1</sup> Artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

de medidas disciplinarias, cuando a criterio del empleador se hayan incumplido obligaciones laborales.

No obstante, el ejercicio del poder de dirección no es absoluto y encuentra sus límites en los derechos fundamentales, por tanto, cuando se vulnera uno de ellos, como la privacidad, inviolabilidad de las comunicaciones, el empleo de estas pruebas devendrían en una prueba ilícita.

Podemos concluir que las RSI y las aplicaciones de mensajería instantánea tienen una incidencia distinta en las relaciones humanas de acuerdo con el alcance predeterminado previsto para cada uno, siendo, en principio, mucho más limitado el de este último por su propósito comunicativo y el número de sus destinatarios.

Por otro lado, las dinámicas en las RSI y las aplicaciones de mensajería instantánea alcanzan al ámbito de las relaciones laborales, generando que tanto el poder de dirección del empleador como los derechos fundamentales de los trabajadores se manifiesten y, en algunos casos, colisionen.

### **5.1.2 Los límites al ejercicio del poder de dirección: el derecho a la vida privada, el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y la expectativa de privacidad**

Que duda cabe que las relaciones privadas no son ajenas al efecto de irradiación de los derechos fundamentales. Así, se ha dicho que, de forma similar a los límites que el orden jurídico impone al poder del Estado con el fin de impedir el abuso del poder, la eficacia de los derechos fundamentales se impone como un límite efectivo frente a la arbitrariedad privada, al sujetar las relaciones entre sujetos privados a reglas y límites jurídicos, (Bilbao Ubillas citado por Blancas 2013: 33).

Por su parte, el Tribunal Constitucional también se ha pronunciado en el caso del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. (sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC):

(...) cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcar o desconocerlos [los derechos fundamentales], (...), resulta inexorablemente inconstitucional.

Esto mismo ha de proyectarse a las relaciones privadas entre empleador y trabajador, como el caso de Telefónica del Perú S.A. y de los demandantes, respectivamente. Si bien aquella dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquellas deben ejercerse con estricto respeto de los derechos constitucionales del empleado o trabajador.

Es claro entonces que los derechos fundamentales, vinculan al empleador, incluyendo los derechos propiamente laborales, como los derechos civiles y políticos.

Doctrinariamente, se ha establecido que no merece mayor controversia la no intervención del empleador en el ejercicio de derechos fundamentales ajenos al ámbito de la relación laboral. La complejidad surge cuando se hace valer la eficacia de ciertos derechos en la misma relación de trabajo; uno de estos casos,

son los derechos a la privacidad y al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones (Blancas 2013: 108).

Esto se complejiza aún más debido a que el ejercicio del poder de dirección del empleador está sustentado también en el derecho fundamental a la libertad de empresa, por lo cual, habría una colisión de derechos fundamentales. Ante ello, lo que corresponde, es recurrir a las fórmulas dispuestas para resolver una colisión de derechos fundamentales, esto es, la aplicación de un test de proporcionalidad (Blancas 2013: 130).

Aproximándonos al derecho a la privacidad, este ha sido reconocido en múltiples instrumentos internacionales y constituciones, a través de distintas configuraciones jurídicas. Así, en el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se reconoció el derecho a la vida privada: "nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques".

A nivel constitucional, se configuró mediante la garantía al derecho a la intimidad personal y familiar, en el inciso 7, artículo 2 de la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional reconduce ambos conceptos y plantea que el derecho a la vida privada es un derecho y la intimidad uno de sus derechos regla. Así sostuvo que:

La vida privada es un derecho fundamental primordial relación con la intimidad. El último de ellos tiene una protección superlativa dado que configura un elemento infranqueable de la existencia de una persona; la vida privada, por su parte, la engloba y también incluye un ámbito que sí admite algunas intervenciones que habrán de ser consideradas como legítimas, vinculándose inclusive con otros derechos como la inviolabilidad de domicilio, prevista, en el artículo 2º, inciso 9 de la Norma Fundamental" (sentencia recaída en el Exp. 6712-2005-HC/TC).

Para el Tribunal Constitucional, la vida privada supone la garantía de "llevar a cabo, con un margen de libertad razonable, sus demás relaciones sociales, profesionales, actividad financiera, etc. lejos de la mirada inquisitoria de la moral social, estos afectos, emociones, conductas y acciones podrán desarrollarse con autenticidad" (sentencia recaída en el Exp N° 03485-2012-PA/TC). En suma, podrán no ser calificadas como íntimas, pero por ello no son menos merecedoras de protección frente a intrusiones de terceros.

Desde la doctrina, se ha dicho que el derecho a la intimidad y a la vida privada buscan tutelar tanto la protección de los espacios y vínculos más cercanos del titular (objeto del derecho a la vida privada), como la protección de su interioridad y autointegración personal (objeto del derecho a la intimidad). Siendo entonces que el ámbito de protección del derecho a la intimidad está constituido por las emociones, sentimientos, pensamientos, datos sensibles, preferencias sexuales y relaciones familiares, mientras que el derecho a la vida privada tutela el poder evitar la intromisión de terceros en espacios y momentos de carácter privado, así como evitar la divulgación de información relacionada con ellos (Valdivia 2022: 111-112).

De lo anterior se deduce que el derecho a la vida privada garantiza diversos ámbitos privados de la persona, lo cual incluye el espacio de trabajo. Sobre el

tema, Ugarte Cataldo ha detallado que existen tres ámbitos protegidos por el derecho a la privacidad en el trabajo:

- i) el ámbito personal que salvaguarda la dimensión física del trabajador y sus objetos personales;
- ii) el ámbito espacial que engloba las manifestaciones del libre desarrollo de la personalidad tales como su apariencia personal e indumentaria, relaciones afectivas y sentimentales y;
- iii) el ámbito virtual que incluye todas las formas de comunicación informática como el correo electrónico o los sistemas de mensajería (citado por Valdivia 2022: 122-123).

En el tercer y último ámbito se evidencia cómo el derecho a la vida privada y la intimidad tutelan y fundamentan garantías como el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, pues en palabras del Tribunal Constitucional, permiten construir espacios donde el sujeto pueda actuar con una expectativa de legítima de privacidad (sentencia recaída en el Expediente N° 06712-2005-HC/TC).

Entrando a tallar en el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones, este es un derecho que se encuentra regulado en el inciso 10 del artículo 2 de la Constitución. De acuerdo con Marcial Rubio (1999: 281), esta garantía se divide en dos aspectos. Por un lado, garantiza que el contenido de la comunicación o de los documentos de índole privada sean solo conocidos por el emisor y receptor o receptores de lo comunicado. Por otro lado, protege que las comunicaciones, esto es, todo el proceso comunicativo o la captación de documentos no sean intervenidos por el Estado o terceros.

Según Alva (2017: 380), este derecho:

tiene un contenido explícito que tiene que ver directamente con la garantía propia de la confidencialidad que poseen las comunicaciones cursadas entre los sujetos que participan del proceso comunicativo, y un contenido implícito que se encuentra relacionado con el derecho a la intimidad que poseen los mismos sujetos, el cual garantiza que no exista ningún tipo de intervención irregular a la esfera personal en la cual se encuentran los hábitos, las relaciones personales, y demás de contenido estrictamente personal.

De ese modo, se encuentra protegida la comunicación en sí misma, sea su contenido privado o no. En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, manifestando que se encuentra protegida:

(...) la comunicación misma, sea cual fuere su contenido y pertenezca o no el objeto de la comunicación al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado. De manera que se conculca el derecho tanto cuando se produce una interceptación de las comunicaciones, es decir, cuando se aprehende la comunicación dirigida a terceros, como cuando se accede al conocimiento de lo comunicado, sin encontrarse autorizado para ello (...) (Sentencia recaída en el Exp. 02863-2002-AA, citado por Landa 2010: 122).

Una importante precisión a realizar es que la garantía de la inviolabilidad no alcanza a las personas que participaron de la comunicación. Al respecto, el

Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. 008672011-AA/TC, ha dispuesto que la protección no se extiende respecto de aquellos que, siendo parte de la comunicación, registran, captan o graban la conversación en la que participan ni aquellos que siendo parte de la comunicación autorizan voluntaria y expresamente a otro individuo para que acceda a dicha comunicación.

De ese modo, cada participante tiene un dominio de la comunicación, con lo cual pueden registrar o autorizar que otros accedan a la misma, por lo cual, no recae en ellos un deber de no divulgar lo comunicado.

En igual sentido se han pronunciado el Tribunal Constitucional de España y el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, donde precisan que el derecho al secreto de las comunicaciones no protege frente al destinatario legítimo de la comunicación, por lo cual, si éste decide compartirla con otros, no se vería afectado el derecho, y que, en todo caso, habría un derecho de reserva en la medida que el contenido de la comunicación o carta sí esté protegida por otros derechos (citado por Lacalle 2018: 238).

Así, cuando el contenido de la comunicación se encuentre protegido por otros derechos tales como el derecho a la intimidad, a la vida privada, o el derecho a los datos personales, el registro o autorizar compartir la información contenida, sí se encontraría prohibido.

En cuanto al medio utilizado, el carácter de privado tampoco estará atado a la propiedad del medio empleado para realizar la comunicación, sino por las características propias del medio y las condiciones bajo las cuales es utilizado, pero además, se encontrarán dentro del ámbito de protección del derecho todas aquellas comunicaciones que han generado en el emisor una expectativa de privacidad con respecto al mensaje enviado a su destinatario (Alva 2017: 380 - 381).

De ese modo, comunicaciones que se realicen a través de herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador, tales como smartphones, computadoras, correos corporativos, que no son de titularidad del individuo, se podrían encontrar igualmente tuteladas por esta garantía en la medida que haya una expectativa razonable de privacidad.

#### La expectativa legítima de privacidad

La noción de la expectativa legítima o razonable de privacidad es un instrumento útil empleado para valorar si un espacio, en el sentido amplio, se encuentra jurídicamente protegido por el derecho a la vida privada u otros derechos que surgen a partir del mismo, tales como la intimidad o el secreto a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Esta doctrina surge de la jurisprudencia norteamericana en el caso Katz vs. United States, donde el juez Harlan, consideró que se vulnerará el derecho a la privacidad cuando concurren dos supuestos: el titular del derecho albergue una expectativa subjetiva de privacidad y, la expectativa es considerada como legítima o razonable por la sociedad (Serr, Hirose, citados por Escobar 2017: 7).

La teoría de la expectativa de privacidad ha sido indirectamente reconocida por nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. 06712-2005-HC/TC, donde manifiesta que el derecho a la vida privada y el derecho a la

intimidad junto a otros derechos vinculados tienen como fundamento tutelar ciertos espacios en los que el individuo pueda actuar con una expectativa legítima de privacidad inherente al entorno donde se lleva a cabo la actividad en cuestión.

La noción de la expectativa de privacidad es, entonces, esa confianza que el sujeto atribuye a que su comunicación y el proceso comunicativo se desarrolle en un espacio seguro que no escape de los participantes de la interacción, pero como señala Bascuñan, este elemento subjetivo del titular del derecho de mantener una expectativa de privacidad no es suficiente ni puede imponerse a los intereses de la sociedad (citado por Escobar 2017: 8).

Esto resulta muy coherente, dado que no es razonable que se amparen comentarios injuriosos publicados en redes sociales cerradas o los ingresos de funcionarios públicos y sus familiares como parte del contenido protegido del derecho a la vida privada.

Para Valdivia, el análisis de la expectativa razonable de privacidad se centra en evaluar (i) la naturaleza de la información, (ii) si se tenía conocimiento de la captación y posterior difusión de la información, (iii) el lugar donde se captó la información, (iv) si el sujeto es un personaje público y; (v) si la información tiene relevancia pública (2022: 121).

De lo anterior, pareciese que para determinar si nos encontramos ante una expectativa legítima de privacidad debemos analizar las circunstancias en que ocurrió el suceso, la interacción o comunicación, el espacio donde toman lugar, y si es que generó que la persona haya depositado su confianza en que constituía un espacio privado y luego, determinar si para la sociedad es justificable de dotar de privacidad dicho suceso.

Situación particular se presenta en las RSI y en las aplicaciones de mensajería instantánea donde las personas depositan una falsa percepción de seguridad respecto a la información que comparten o envían, pretendiendo que esta sea resguardada respecto de terceros con quienes no se compartió o comunicó originalmente.

A nivel jurisprudencial y doctrinal, se ha dicho que la privacidad del contenido publicado en las RSI puede estar configurado por las plataformas mismas, con los ajustes de privacidad de las plataformas o encriptadas. De esa forma, podrá considerarse que la expectativa legítima de privacidad es más sólida cuando el perfil tenga una configuración privada, un número de contactos reducido y no se encuentre vinculado a los motores de búsqueda en internet (Herrera, citado por Escobar 2017: 2).

En la jurisprudencia peruana, en el caso *rico caramelo sabor a menta*, la Corte Superior desestimó el argumento del demandante respecto a que *Facebook* era un medio de comunicación privado, ya que este realizó comentarios injuriosos en un perfil público, de libre acceso sin ningún filtro, por lo cual, no se encontraban amparados por el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas (Exp 13049-2013-0-1801-JR-LA-10).

A nivel de derecho comparado, la Corte Suprema Chilena<sup>2</sup> ha dispuesto en la sentencia rol 3-2017, donde entró a analizar la expectativa de privacidad de publicaciones en *Facebook*, que esta red social permite a los usuarios configurar su privacidad, restringiendo el nivel de visibilidad de su contenido, con lo cual, el contenido publicado en *Facebook* bajo un perfil público tiene el mismo nivel de privacidad que lo difundido en un blog, por lo cual, no se puede tener una expectativa legítima de privacidad sobre dicho contenido (citado por Escobar 2017: 13-14)<sup>3</sup>.

En similar forma se pronuncia la reciente jurisprudencia española<sup>4</sup> que considera que no existe vulneración a la intimidad del trabajador cuando el empleador accede a información publicada en sus redes sociales abiertas, ya que tácitamente ha autorizado a que cualquiera acceda al contenido expuesto en un espacio público (Lacalle 2018: 237).

Ahora bien, situación distinta podría presentarse en las conversaciones mantenidas en las aplicaciones de mensajería instantánea como *WhatsApp*, cuya configuración de privacidad asegurada por un cifrado de extremo a extremo, impide que terceros, incluyendo a la propia plataforma, puedan acceder a los mensajes, fotos, videos, audios y demás documentos compartidos en los chats individuales o grupales, salvo aquellos a quienes se les ha sido enviado.

En estos casos, sí se genera una legítima expectativa de privacidad en la persona porque se confía en que en este tipo de plataformas lo comunicado sea transmitido únicamente en los destinatarios de la conversación. No obstante, como vimos, esta expectativa de privacidad no alcanza a los partícipes de la conversación, quienes podrán reenviar el contenido a otras personas desde el mismo aplicativo o compartirla mediante "pantallazos", no considerándose este supuesto como una vulneración a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Esta ha sido la postura mantenida tanto por la Corte Suprema chilena como el Tribunal Superior de Justicia español. Este último, particularmente, sostuvo que no se vulneró el derecho al secreto de las comunicaciones cuando el destinatario del mensaje compartió con su empleador los mensajes que la recurrente le envió:

(...) no puede afirmarse que la actuación del receptor de los *WhatsApp* -compañero de trabajo de la demandante- entregando aquellos a la empresa, vulnera el derecho al secreto de las comunicaciones, a lo que hay que añadir que tampoco cabe apreciar vulneración alguna del derecho a la intimidad de la recurrente pues tal derecho protege la «vida íntima de las personas», pero tal garantía no es aplicable en el caso presente pues el contenido de los mensajes no lo fueron sobre nada que pudiera estimarse inserto en dicho ámbito (...)

---

<sup>2</sup> La Corte Suprema Chilena ha hecho suya la teoría de la legítima expectativa de privacidad en diversos pronunciamientos.

<sup>3</sup> En posteriores pronunciamientos, la Corte Suprema Chilena ha variado sustancialmente su postura, confirmando el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt que manifestó que las publicaciones desde un perfil de *Facebook*, incluso de configuración privada, suponen una renuncia tácita a la expectativa legítima de privacidad (sentencia rol 1428-2021, citado por Escobar 2017: 16).

<sup>4</sup> STSJ de Islas Canarias, núm. 19/2016 de 22 de enero, citada por Lacalle 2018: 237).

(Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja, de 22 de enero de 2016).

Por su parte, nuestro Tribunal Constitucional también se ha posicionado en un reciente pronunciamiento:

(...) para este Tribunal las conversaciones que se desarrollen empleando esta aplicación [*WhatsApp*] también deberían ser resguardadas por el derecho al secreto de las comunicaciones, (...) de esto no se desprende que esta libertad fundamental pueda ser invocada para requerir la exclusión de una prueba fundamentada en los mensajes en esta aplicación cuando esta información haya sido aportada por uno de los integrantes de la conversación respectiva.

(...) En el presente caso, no advierte este Tribunal que la revisión de los mensajes contenidos en la aplicación de *WhatsApp* haya sido producto de alguna orden directa de la entidad emplazada o de algún proceder antijurídico. Tampoco es posible concluir que hubiera existido algún nivel de coacción para que esta información fuera otorgada al empleador, lo cual no permite inferir alguna vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones" (sentencia 4/2022 del Pleno recaída en el Exp. 00962-2019/PA/TC).

La doctrina de la expectativa de la legítima privacidad es una herramienta que nos ayuda a determinar los límites del poder de dirección del empleador y si una comunicación de un trabajador está protegida por el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

Como hemos visto, en los espacios de las redes sociales y la mensajería instantánea, no desaparece el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones ni el derecho a la vida privada de los trabajadores, sino que su ámbito de protección se encuentra, en mayor o menor medida, restringido por el nivel de privacidad o publicidad que ofrezca la plataforma empleada, lo cual se traducirá en la generación de una expectativa de privacidad sobre lo compartido o enviado por dicha plataforma.

En ese sentido, en el siguiente acápite, analizaremos, aplicando la teoría de la expectativa de legítima privacidad, si la conversación mantenida por el demandante y sus compañeros de trabajo se encontraba protegida por el derecho a la vida privada y/o el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones y, por tanto, si hubo un uso ilegítimo del poder de dirección del empleador.

### **5.1.3 En el caso concreto, ¿hubo una vulneración a la vida privada y/o a la inviolabilidad de las comunicaciones?**

En el presente caso, Qroma toma conocimiento de que el demandante ha realizado comentarios inapropiados contra uno de sus representantes a través de la plataforma *WhatsApp* en un chat grupal privado entre trabajadores sindicalizados. Tras realizar una investigación interna que incluye la entrevista a un trabajador que formó parte del chat grupal, imputa la comisión de faltas graves al sr. Escobar y, posteriormente, opta por su despido.

Al respecto, es necesario analizar si los mensajes enviados por parte del trabajador que a continuación reproducimos eran, en primer lugar, de contenido privado y si, en segundo lugar, existía una legítima expectativa de privacidad de la conversación mantenida entre el demandante y sus compañeros de trabajo.

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no calgas en el juego del pelao si en caso te llama  
 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con  
 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keria recibir las afiliaciones  
 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por via notarial  
 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dijo q esos dos q kieren afillar no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos  
 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon  
 20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser via notarial  
 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes  
 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia  
 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok  
 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor  
 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es  
 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A ti Te kiere más q a nadie el pelao  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
 20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: dí es mi hincha  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su idolo  
 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames  
 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738  
 20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminó

De una lectura de la conversación, podemos concluir que los términos como "pelao", "huevón" y "pelado" son manifestaciones de las opiniones o sentimientos que el sr. Escobar mantuvo respecto de uno de los representantes de su empleador. Estas opiniones y sentimientos si bien podrían calificar como de carácter privado, desde el momento en que el demandante las exterioriza y las comparte con otras personas dejan de tener dicho carácter y, por tanto, no pueden ser tuteladas por el derecho a la intimidad ni el derecho a la vida privada. Lo anterior considerando también que las expresiones en sí mismas no revelan información sensible de la persona que las exterioriza que hubieran ameritado un tratamiento reservado.

En lo que respecta al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones, corresponde analizar si en el demandante aplica una expectativa legítima de privacidad respecto de la conversación en *WhatsApp*.

Si analizamos las circunstancias del caso, el demandante junto con otros siete trabajadores sindicalizados se encuentran agregados en un chat grupal privado en *WhatsApp*, en el cual, el demandante comentó una serie de adjetivos sobre un representante de su empleador.

Posteriormente, uno de los participantes de la conversación lo compartió con otro trabajador de la empresa hasta llegar al empleador, quien investigó el contenido de la conversación y dispuso su despido disciplinario.

Respecto del medio empleado, la aplicación *WhatsApp* cuenta con una configuración de cifrado de extremo a extremo, de tal forma que solo el titular de los mensajes de texto y los destinatarios a quien los dirija puedan leerlos. Ello brinda una sensación de privacidad sobre el medio empleado, pues genera en el titular de los mensajes un espacio de privacidad y confianza en que estos solo serán conocidos por las personas con las que decide compartirlos.

De lo anterior podemos concluir que no ha habido una intromisión ilegítima de Qroma sobre la conversación en *WhatsApp*, en la medida que la forma en la que esta tuvo acceso a la conversación fue porque uno de los participantes de la conversación decidió voluntariamente -en la medida de que no se ha acreditado el empleo de coacción- entregar la conversación.

En efecto, como indicamos en el apartado precedente, la garantía del secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones no alcanza a los destinatarios del mensaje, quienes tienen la libertad de divulgar la información con otras personas ajenas al mensaje, sin que sobre ellos recaiga un deber de reserva o de confidencialidad.

En ese sentido, si bien se generó una expectativa subjetiva de privacidad en el demandante al enviar mensajes de texto por *WhatsApp* por ser una plataforma que asegura la seguridad y privacidad de los mensajes, el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones solo abarca situaciones en las que terceros ajenos a los mensajes obtengan o tomen conocimiento de las conversaciones de manera irregular, lo cual no ocurrió en el caso.

Por ello, en el momento que el demandante decidió compartir esos mensajes implícitamente toleró, conscientemente o no, a que los participantes del chat grupal puedan difundir el contenido de la conversación con otras personas.

De ese modo, no basta la generación de una expectativa subjetiva de privacidad del demandante, pues no es justificable imponer un deber de reserva en los mismos participantes del mensaje.

Por otro lado, un tema importante por precisar es el hecho de que el demandante cuestionó indirectamente la licitud de la entrega de la conversación por parte de uno de los participantes en la conversación. No obstante, no se ha probado que el empleador haya ejercido algún nivel de coacción contra el sr. Pimentel, que entregó la conversación, por lo cual, tampoco se puede concluir que ha habido una vulneración al secreto de las comunicaciones.

De lo previamente reseñado y analizado, resulta válido que Qroma habiendo tomado conocimiento de la conversación mantenida entre trabajadores pertenecientes al sindicato de la empresa, en la cual uno de ellos se habría expresado con términos impropios respecto de uno de sus representantes, haya decidido investigar la veracidad del contenido de los mensajes de texto y utilizarlos, en forma documental, como medio probatorio para sustentar la imputación de la falta grave y el posterior despido del trabajador.

El hecho de que los mensajes de texto se hayan dado en un espacio privado no impide que el empleador pueda investigar y sancionar al trabajador por el contenido de estos mensajes, en la medida que tenga una correlación con las obligaciones esenciales que emanan de la relación laboral, ya que ello generaría la indefensión de otros derechos fundamentales vinculados como es el derecho al honor de otros trabajadores y/o representantes del empleador.

#### **5.1.4 Relevancia del pronunciamiento del Juzgado en el caso concreto del uso de una conversación de *WhatsApp***

Conforme se expuso en el acápite anterior, es justificable el empleo de la conversación de *WhatsApp* como medio probatorio para imputar la comisión de una falta grave y ratificar el despido, siempre y cuando no haya mediado coacción para la obtención de la prueba, se haya obtenido del destinatario directo del mensaje y el contenido del mensaje no sea en sí mismo íntimo.

Ahora bien, en la carta de imputación de descargos de Qroma, se adjunta la carta remitida por el sr. Pimentel con la captura de pantalla de los mensajes de texto

en WhatsApp, así como la declaración escrita donde el sr. Pimentel declaró que los mensajes materia de investigación fueron enviados desde el número celular del sr. Escobar a efectos de que este último pueda ejercer su derecho de defensa sobre los elementos que sirvieron de prueba para la imputación de las faltas.

No obstante, en los descargos presentados por el demandante, si bien éste solo manifestó sus dudas sobre la licitud de la obtención de la conversación, mas no la cuestionó directamente, ni denunció que la obtención de las pruebas se habían realizado vulnerando sus derechos fundamentales, solo se limitó a sustentar los motivos por los cuáles las palabras vertidas en las conversación no constituyen un incumplimiento a sus obligaciones laborales.

De ese modo, al no haber cuestionado directamente el uso de la conversación de *WhatsApp* como sustento probatorio del inicio del procedimiento de despido, sino más bien contextualizó las expresiones, el demandante igualmente habría validado el empleo de dicha prueba.

De igual forma, es relevante resaltar que, a pesar ambas partes se pronunciaron sobre la legalidad del empleo de la conversación de *WhatsApp*, no hubo ningún cuestionamiento directo por parte de una de las partes que haya generado que se constituya como un punto controvertido en el proceso judicial.

En efecto, mientras que el demandante reafirmó sus dudas sobre la licitud de la obtención de la conversación y en la audiencia aseveró que Qroma no debió tener acceso a dicha conversación; Qroma, por su parte, precisó que la información obtenida tenía pleno efecto probatorio, pues fue obtenida de manera lícita. Sin embargo, no hubo un cuestionamiento formal sobre el modo en que fue obtenida la información por parte de Qroma, siendo además que en la propia audiencia, el sr. Escobar admitió haber utilizado dichos términos para referirse a un representante del empleador.

Dicho esto, consideramos que era pertinente que el juzgado, de oficio, se pronuncie sobre la licitud de emplear una conversación privada por *WhatsApp* para sustentar la imposición de una medida disciplinaria y si esta debió ser admitida y actuada en el proceso judicial, considerando el involucramiento de derechos como el debido proceso y el derecho a la prueba. Lo anterior cobra más sentido cuando se toma en cuenta que el proceso versaba sobre un despido nulo (despido por represalia), por lo cual, el juzgado tuvo la oportunidad para entrar a analizar la posible afectación a otros derechos fundamentales.

Consideramos además que, un pronunciamiento sobre el uso de información contenida en redes sociales y/o de mensajería instantánea para efectos probatorios en procesos laborales es especialmente valioso, sobre todo, ante la falta de pronunciamientos expresos sobre la materia a nivel jurisprudencial.

Este análisis es relevante, pues si el juzgado hubiera determinado que la obtención de la conversación por *WhatsApp* fue ilegítima por haber mediado una intervención o coacción por parte de Qroma, hubiera tenido que emplear exclusivamente otros medios de prueba aportados por las partes, como la declaración del demandante en la audiencia de juzgamiento, para sustentar su fallo. No obstante, como hemos venido desarrollando, consideramos que el demandante no ha podido probar que en la obtención de la conversación por *WhatsApp* haya mediado algún actuar ilegítimo por parte de su ex empleador, por

lo cual, su uso, en forma documental, resultaba válido para acreditar que se cometió una falta grave.

## **5.2 En el caso en concreto, ¿se incurrieron en las faltas previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 la LPCL?**

A efectos de determinar si el demandante incurrió en las faltas laborales imputadas por Qroma, consideramos necesario desarrollar previamente algunos conceptos claves para el análisis del presente capítulo.

### **5.2.1. Alcance del derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor**

Uno de los argumentos del demandante para impugnar su despido se basaba en haber sido despedido por ejercer su derecho a la libertad de opinión, por enviar diversas cartas de índole sindical a Qroma, que materializan su convicción de que una organización sindical debe velar por el cumplimiento de las normativas laborales, entre otros argumentos, como ser discriminado por su condición de dirigente sindical (secretario de defensa).

Asimismo, las expresiones inapropiadas vertidas en la conversación de *WhatsApp* son una manifestación de la libertad de expresión del demandante, no obstante, cabe analizar si es que ellas se encuentran protegidas por este derecho o son, por el contrario, se encuentran fuera del ámbito de protección del derecho fundamental.

Por otro lado, parte de la defensa del demandante es la no configuración del faltamiento grave a la palabra, pues no se habría acreditado la vulneración del honor del mencionado representante por parte de dichas expresiones.

El involucramiento de estos derechos fundamentales en el caso hace imperioso realizar un estudio previo sobre el contenido de estos derechos y sus límites en el marco de una relación laboral.

De igual manera, no se puede ignorar la variable sindical, ya que la conversación involucró a trabajadores afiliados al sindicato, así como al demandante que ostentaba la calidad de dirigente sindical, por lo cual, es imperioso realizar un acercamiento al contenido del derecho a la libertad sindical y su relación con el derecho fundamental a la libertad de expresión.

#### **5.2.1.1 El derecho a la libertad de opinión y libertad de expresión**

El numeral 4 del artículo 2 de la Constitución de 1993 reconoce cuatro libertades<sup>5</sup>, dentro de las cuales se encuentran la libertad de opinión y la libertad de expresión.

De acuerdo con Rubio (1999: 204), la libertad de opinión tutela "la posibilidad de formarse opiniones propias sobre todo lo que es susceptible de ser alcanzado por el pensamiento humano". Este derecho proviene de la intersección entre la facultad de tener y formar ideas, juicios de valor o conceptos subjetivos sobre un hecho, situación o sujeto (libertad de pensamiento) y la libertad de exteriorizarlos (libertad de expresión) (García Toma 2013: 258).

La Declaración Universal de Derechos Humanos se ha ocupado de reconocer la libertad de opinión y de expresión en su artículo 19 precisando que estas incluyen el derecho a no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar

---

<sup>5</sup> La libertad de información, opinión, expresión y difusión.

y recibir información y opiniones y el de difundirlas sin limitación de fronteras por cualquier medio de expresión"<sup>6</sup>.

Por su lado, la libertad de expresión garantiza "la posibilidad de transmitir o comunicar nuestros pensamientos" (Rubio 1999: 204). La libertad de expresión se enfoca en la condición de exteriorizar nuestras ideas, pensamientos o conocimientos hacia terceros en todas sus formas (García Toma 2013: 262).

En ese sentido, mientras que la libertad de expresión consiste en la exteriorización de una opinión o idea hacia el mundo exterior a través de cualquier medio o instrumento, la libertad de opinión abarca solamente el proceso de formación de los juicios de valor e ideas con independencia de que se llegue a transmitir o queden dentro del fuero íntimo de la persona (Blancas 2013: 167).

En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se ha diferenciado entre ambas libertades, de modo tal que mientras la libertad de expresión es un derecho subjetivo, la libertad de opinión es el bien jurídico protegido por la libertad de expresión (Rubio y otros 2010: 124).

De acuerdo con el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la libertad de opinión y de expresión son indispensables para el desarrollo de la persona y esenciales para cualquier sociedad. Constituyen una piedra fundamental en una sociedad democrática y se encuentran estrechamente vinculadas, siendo la libertad de expresión el vehículo para el intercambio y para la comunicación en sí misma (2011: 1).

Cualquier opinión se encontraría protegida por la libertad de opinión en la medida que esta es absoluta e irrestricta. En contraste, la libertad de expresión, se sujeta a límites y responsabilidades ulteriores por sus excesos o vulneración a otros derechos.

Marciani señala que el ejercicio de la libertad de expresión puede considerarse hiriente o incómoda mas no tutela la transgresión de los límites elementales del respeto a los demás ni que afecte la dignidad de otros individuos, por lo cual, los insultos o ultrajes no se encuentran en el marco de protección del derecho (2004: 130).

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre este asunto en la sentencia recaída en el Exp. 10034-2005-PA/TC: "Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten".

De ese modo, los insultos y palabras malsonantes que sean además innecesarias y no aporten en la discusión o transmisión de la opinión del individuo se encuentran fuera del ámbito de protección de la libertad de expresión. En cambio, ciertas expresiones que puedan considerarse ofensivas pero que guarden una relación directa con la exposición de las ideas y su debate libre se encontrarán protegidas (Marciani 2004: 131). Será relevante entonces determinar que se encuentra dentro del ámbito de protección del derecho.

---

<sup>6</sup> Como se puede desprender del texto internacional, no se hace una diferenciación entre la libertad de opinión y expresión de la libertad de información y difusión, sino que considera que estas se encuentran comprendidas en la libertad de opinión y difusión.

De acuerdo con la doctrina española, el análisis de si una expresión calza dentro del concepto de insulto supone la evaluación de cuatro elementos. El primero se refiere a la condición de insulto en abstracto, esto es, si el término utilizado es considerado como una ofensa para cualquier individuo. El segundo se refiere a que, en el caso concreto, no exista una conexión lógica entre la expresión excesiva y lo expuesto (Marciani 2004: 132).

El tercer elemento es la trascendencia que tiene el tema en la formación de la opinión pública o el interés público en el mismo. Este elemento cobra mayor importancia cuando el debate trate sobre funcionarios públicos o políticos. El cuarto elemento se refiere al contexto en que las expresiones fueron vertidas. Será distinto, entonces, cuando los excesos sean producidos en medio del calor de una discusión sobre un tema sensible que aquellas en una conversación común y corriente (Marciani 2004: 134).

Sobre este punto, consideramos importante precisar que variables como el medio y el lugar empleado deben de evaluarse dentro del análisis del caso. Esto, dado que la forma de expresarnos varía de acuerdo con la plataforma en la que interactuamos. Nos explicamos, el lenguaje en un correo electrónico suele ser formal y revisado por su autor antes de su envío, en contraste, con el lenguaje empleado en un mensaje de *WhatsApp*, normalmente informal y coloquial y su contenido no necesariamente ha sido meditado por su autor.

En la misma línea, se deberá considerar al destinatario de la comunicación. De ese modo, la forma de expresarnos varía si la interacción involucra a una persona de nuestro círculo cercano que, cuando conversamos con un funcionario, superior jerárquico o, en general, una persona con la que no se mantiene una relación de confianza.

El derecho a la libertad de expresión no es absoluto y se encuentra limitado por el ejercicio de otros derechos fundamentales, especialmente, el derecho al honor y a la buena reputación. Ello en la medida que el ejercicio ilimitado y, en algunos casos, abusivo de la libertad de expresión suelen devenir en la vulneración de los otros.

Podemos concluir entonces que la libertad de expresión es un derecho fundamental que garantiza la posibilidad de exteriorizar y difundir nuestras opiniones e ideas sobre cualquier asunto, situación o persona. La libertad de opinión es el presupuesto de la libertad de expresión en sí misma, esto es, la facultad de formar y formular juicios de valor. Ambas se encuentran íntimamente unidas, aunque diferenciadas, pues esta última es absoluta, mientras que aquella sí se encuentra sujeta a limitaciones. Los excesos, expresiones insultantes o vejatorias que, además transgredan los derechos de otras personas y que resulten irrelevantes para el asunto discutido no se encuentran protegidas por la libertad de expresión.

#### **5.2.1.2 El alcance al derecho al honor**

El derecho al honor está reconocido en el numeral 7 del artículo 2 de la Constitución. Tradicionalmente, la doctrina ha definido al honor desde una visión bipartida. Desde el plano subjetivo, se ha entendido al honor como la apreciación positiva que la persona tiene de sí misma, aquella impresión que tiene uno sobre su propia valía (García 2013: 315). Desde el plano objetivo, se entiende al honor como la valoración social que la sociedad tiene del individuo en relación con sus cualidades, capacidades y valores morales (Blancas 2013: 190).

La subjetividad y arbitrariedad que pueden devenir del manejo de estas concepciones del honor han llevado a la doctrina a una reconsideración del alcance del derecho al honor. Como señala Marciani, el problema de la visión subjetiva del derecho al honor genera que su vulneración sea subjetiva y se encuentre determinada por el grado de estimación propia o autoestima del individuo, mientras que, en la visión objetiva, el reconocimiento social del individuo puede producirse a partir apreciaciones prejuiciosas, emotivas o irracionales de la comunidad, lo que puede devenir en una vulneración de la igualdad (2004: 221-223).

Debido a esta problemática, surge una concepción del honor que, de un lado, resalta el vínculo intrínseco entre la dignidad y el honor, como causa-consecuencia y, de otro lado, a una delimitación del honor a partir de consideraciones sociales objetivas de los actos concretos del sujeto evaluadas a la luz de la igualdad, tolerancia y pluralismo y no de simples subjetividades (Marciani 2004: 226).

Desde la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha establecido que "el objeto del derecho al honor es "(...) proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante si o ante los demás, e incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información, puesto que la información que se comunique, en ningún caso puede resultar injuriosa o despectiva" (sentencia recaída en el expediente N° 2790-2002-AA/TC).

Como hemos hecho referencia anteriormente, el derecho al honor puede ser lesionado por el ejercicio indebido de la libertad de expresión, cuando se exterioriza una opinión o un juicio de valor que ataque al honor de un individuo. Por tanto, no podría haber una confrontación entre la libertad de opinión y el derecho al honor, en la medida que la primera tutela el formar una opinión mas no su exteriorización la que es tutelada con la libertad de expresión y es esta la que será materia de restricciones.

Al respecto, es relevante traer a colación la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español que estableció en el caso *titi* y *foca* la vulneración del derecho al honor cuando en un artículo periodístico se emplearon los términos "titi" y "foca coja" para aludirse a una persona que, tras un accidente, se le amputó la pierna. Para el Tribunal, estas expresiones conllevan un carácter ofensivo, constituyendo un daño injustificado a la dignidad de la persona (Exp. 170/1994, citado por Marciani 2004: 237).

En suma, el contenido del derecho al honor y, por tanto, su afectación será evaluado de acuerdo con las circunstancias concretas de la persona y los valores imperantes en el momento, sin que ello genere que la persona sea despojada del todo de su dignidad como condición humana. Expresiones de corte ofensivo o despectivo sin justificaciones legítimas no serán protegidas por la libertad de expresión.

### **5.2.2 El derecho a la libertad sindical**

La libertad sindical está reconocida como un derecho fundamental en el numeral uno del artículo 28 de la Constitución. A nivel internacional, esta ha sido consagrada en los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, ratificados por el Perú, instrumentos claves que han ayudado al mayor desarrollo y contenido de la libertad sindical y sus derechos conexos en el país.

Desde una perspectiva abstracta de la libertad sindical, esta es definida como "el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes" (Villavicencio 2010: 87).

Es una tarea ardua la delimitación del contenido esencial de la libertad sindical. Como señala Boza, la libertad sindical no se agota en una sola manifestación. Puede ser analizada desde sus titulares como sujetos individuales como sujetos colectivos, desde el contenido, desde aspectos organizativos como de actividad (2008: 336).

Desde su dimensión individual, el Tribunal Constitucional ha desarrollado su contenido desde dos facetas. Su aspecto orgánico se centra en la facultad de constituir organizaciones con la finalidad de defender sus intereses gremiales, mientras que su aspecto funcional alude a la facultad de afiliarse o no a una organización sindical (Boza 2008: 338). Asimismo, el Tribunal Constitucional ha dispuesto que "la libertad sindical garantiza la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado u organización análoga" (sentencia recaída en el Exp. 1124-2001-AA/TC, citado por Boza, 2008: 338).

En posteriores oportunidades, el Tribunal Constitucional también ha aludido a la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical, indicando que esta protege i) la facultad de los sindicatos de funcionar sin las injerencias o actos externos, ii) la realización de actividades sindicales que se realizan de manera colectiva, iii) la realización de las actividades de los dirigentes sindicales en el marco del ejercicio de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el cual fueron elegidos (sentencia recaída en el Exp. 3311-2005-PA/TC). De esa forma, se reconoce la autorregulación de las organizaciones sindicales desde su dimensión dinámica (libertad de autorregular su gestión) y su dimensión estática (libertad de reglamentación y representación) (Boza 2008: 341).

No cabe duda de que la libertad sindical también se encuentra estrechamente relacionada con otros derechos fundamentales que funcionan como condición necesaria para el ejercicio de aquella, dentro de las que se encuentra la libertad de expresión. De acuerdo con el Comité de Libertad Sindical de la OIT, "la libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales (OIT 2018: 45)".

El mismo Comité reconoce que las organizaciones sindicales - y sus afiliados- deben de prescindir de términos innecesarios en el ejercicio de su libertad de expresión "(...) en la expresión de sus opiniones, estas organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje" (OIT 2018: 45).

Ahora bien, los actos destinados a entorpecer, impedir, controlar el funcionamiento de un sindicato, sean ejercidos contra el sindicato en sí mismo, o contra los afiliados o representantes constituyen conductas antisindicales que vulneran la libertad sindical y se encuentran proscritos. En las normas infraconstitucionales, se ha regulado la tutela frente a la conducta antisindical más gravosa. Así, en el artículo 30 de la LRCT se dispone la protección contra el despido sin justa causa debidamente demostrada para determinados trabajadores, mientras que el artículo 31 dispone el ámbito subjetivo del fuero sindical.

Por su parte, la LPCL, introdujo el despido nulo y, en consecuencia, la readmisión al puesto de trabajo cuando el despido se sustenta en motivos relacionados con la actividad sindical, la presentación de quejas o reclamos contra el empleador, la discriminación y el embarazo, (Villavicencio, 2010: 176). El legislador ha reservado dos supuestos de tutela restitutoria para cuando se comenten despidos antisindicales que más adelante serán desarrollados.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que "el despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales, aunque sean reintegrados después, es contrario al artículo 1 del Convenio nú. 98, y en caso de que llegara a comprobarse que fue un despido podría suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales" (2018: 216), mientras que respecto al análisis de los motivos de despido, manifiesta que "las actividades de los dirigentes sindicales han de examinarse dentro del contexto de situaciones particulares que pueden ser especialmente tirantes y difíciles en caso de conflictos laborales y de movimientos huelguísticos" (2018: 216).

### **5.2.3 El poder de dirección y el despido disciplinario**

Como adelantamos en el subcapítulo anterior, el empleador ostenta un haz de poderes destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las singulares prestaciones laborales y a la represión de las conductas laboralmente ilícitas del personal (Montoya 2013: 365). La atribución de estos poderes en el empleador radica en la naturaleza y exigencias del contrato de trabajo a través del cual el trabajador se somete voluntariamente a acatar las órdenes e instrucciones bajo la dirección del empresario o de la persona que designe (Montoya 2013: 366), sustentada en la necesidad de regular la organización y disciplina de los trabajadores en la empresa.

Así, el poder de dirección irroga en el empleador amplias atribuciones para disponer, organizar, reglamentar, dirigir, supervisar, sancionar a los trabajadores dentro del marco de las facultades que le otorga el contrato de trabajo. Dicha potestad, no obstante, no es ilimitada y se encuentra restringida dentro de parámetros de la razonabilidad y proporcionalidad, así como los derechos fundamentales, que operan como una barrera inquebrantable.

Una de las derivaciones lógicas del poder de dirección es el poder de sancionar a aquellos trabajadores que hayan contravenido las obligaciones previstas en la ley, en el convenio colectivo, en los reglamentos y políticas internas o en el contrato mismo (Cabanellas, citado por Toyama 2006: 134).

No cabe duda de que, dentro de las sanciones que puede imponer el empleador, la más gravosa es el despido, ya que extingue el vínculo laboral mantenido entre el empleador y el trabajador. Por ello, como medida disciplinaria, debe ser efectuada solo como una *ultima ratio*, esto es, cuando la inconducta del trabajador ha sido tan gravosa y contraria a los deberes más esenciales en una relación laboral que haga irreparable el mantenimiento de la misma.

Es por ello que, a efectos de recortar la arbitrariedad del empleador, nuestro ordenamiento ha restringido su uso solo para cuando exista una causa justa. En ese sentido, el empleador solo estará habilitado para despedir a un trabajador cuando se configure una de las causales dispuestas por la ley, caso contrario, como menciona Olea y Casas, el ordenamiento decretará su ilegitimidad o antijuricidad y lo privará de sus efectos, ya sea generando su ineficacia o nulidad y, la subsecuente readmisión al puesto de trabajo o ya sea imponiendo al

empleador efectos no deseados, tales como el pago de una indemnización (citados por Blancas 2022: 49).

Esto se ha previsto en el primer párrafo del artículo 22 de la LPCL que dispone que solo se configura el despido con justa causa que, además, debe encontrarse debidamente comprobada.

Como una forma adicional para restringir el ejercicio arbitrario del despido, el ordenamiento ha dispuesto un procedimiento reglado previo que debe seguir el empleador. Bajo este procedimiento, regulado en los artículos 32 y 33 de la LPCL, se garantiza que el trabajador pueda conocer las razones que motivaron la decisión del empleador de extinguir la relación laboral, los cuales deben encontrar sustento en los supuestos previstos por ley.

A su vez, se garantiza que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, a través de la presentación de descargos sobre las faltas imputadas en un plazo razonable de, por lo menos, seis días calendario, los cuales deberán ser evaluados por el empleador. De no superar las razones y sustentos expresados por el empleador, este comunicará al trabajador su despido.

Respecto de las causas habilitantes vinculadas con la conducta del trabajador, la LPCL, en el artículo 24 dispone que las causales válidas para el despido relacionadas con la conducta son i) la comisión por falta grave, ii) la condena penal por delito doloso y iii) la inhabilitación del trabajador. Mientras que en el artículo 25 se tipifican las causales de despido por falta grave.

Enfocándonos en el supuesto de falta grave como causa de un despido legítimo, Blancas señala que la falta grave debe revestir tres características<sup>7</sup>:

- i. ser una infracción que quebrante los deberes esenciales del contrato de trabajo,
- ii. la gravedad de la falta generando en una lesión irreparable,
- iii. culpabilidad del trabajador (2022: 116-118).

Ahondando en ello, los deberes esenciales del contrato de trabajo son aquellos deberes inherentes en toda relación de trabajo que se deben de preservar y son presupuestos básicos y necesarios para que una relación de trabajo inicie y continúe en el tiempo. Estos deberes incluyen la obediencia, la buena fe, la confianza, el respeto mutuo, la lealtad, entre otros.

Sobre la gravedad de la inconducta, Pasco refiere que debe ser tal que constituye "una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral" (citado por Blancas, 2022: 118).

Al respecto, el elemento de la culpabilidad alude a la atribución de que la conducta u omisión del trabajador haya sido realizada deliberadamente (dolo) o con una negligencia no justificable (culpa). En otras palabras, que el incumplimiento se haya efectuado a sabiendas y con pleno conocimiento de causa, mientras que en el segundo supuesto el incumplimiento derive de una

---

<sup>7</sup> Para Elmer Arce, la falta grave prevista en la normativa laboral supone un incumplimiento que necesariamente (i) quebrante los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo e (ii) incumpla las obligaciones contractuales que derivan de la relación laboral (2013: 517).

total falta de cuidado o atención en su desenvolvimiento laboral, que la haga reprochable.

En los siguientes acápite, abocándonos al caso concreto del presente informe, nos centramos en las causales invocadas por Qroma para despedir al demandante, es decir, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como el faltamiento grave a la palabra contra representante del empleador, a fin de determinar si hubo en efecto una falta grave.

#### **5.2.4 Configuración de la falta grave por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo**

En el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, el legislador ha previsto cuatro supuestos: i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ii) la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, iii) la reiterada paralización intempestiva de labores y iv) 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.

A efectos del presente informe, nos centraremos en el cuarto supuesto referido al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, debido a que esta fue la causal imputada por el empleador.

Como parte del poder de dirección, el empleador está facultado a brindar lineamientos, disposiciones y reglas de conducta en la prestación de servicios de los trabajadores. Estas se pueden plasmar en políticas internas, códigos, directrices y reglamentos.

Particularmente, el empleador que cuente con más de 100 trabajadores se encuentra obligado a contar con un Reglamento Interno de Trabajo que regula disposiciones básicas sobre la relación laboral, tales como los derechos y obligaciones del trabajador, medidas disciplinarias, entre otros aspectos<sup>8</sup>. Esta normativa interna debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para su aprobación.

Así, para imputar una falta, la disposición incumplida debe estar claramente tipificada en el Reglamento Interno como una obligación, deber o prohibición del trabajador. Lo anterior es una expresión del principio de tipicidad que exige la formulación detallada de las conductas que, de verificarse, generen un efecto jurídico no deseado en el trabajador<sup>9</sup>.

De ese modo, en caso de disposiciones genéricas sobre el incumplimiento de obligaciones que no sean concretizadas en un procedimiento o política específica, están podrán ser cuestionadas en la vía judicial:

(...) Con ello, al tener presente que el reglamento de trabajo solamente ha tenido normas de conducta muy generales y amplias, el mismo no podrá ser base de evaluación objetivo para poder advertir la constitución de faltas graves contemplado dentro del artículo 25° de la LPCL en la presente controversia; pues se requiere elementos normativos propios por el cual se pueda advertir

---

<sup>8</sup> Obligación dispuesta en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

<sup>9</sup> Como señala María Pasco, si una falta que es considerada de gran intensidad no está prevista en la ley como una falta grave no constituye una razón justificable para la resolución de la relación laboral (1985: 272).

que la parte demandante se encontraba condicionada normativamente a evaluar y aprobar los contratos de seguros previos, así como aprobar la entrega de duplicados de tokens a los clientes de la parte empleadora" (sentencia recaída en el Exp. 22793-2017-0-1801-JR-LA-13).

Ahora bien, para que las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo surtan efectos y por tanto, sean oponibles a los trabajadores es necesario que una copia del mismo sea entregada a los trabajadores. Esta regla (recepticia) aplica, en general, a cualquier política interna que regule comportamientos o impacte en los trabajadores.

Al respecto, se considera que existe una mayor gravedad en el incumplimiento del Reglamento Interno, y en general, de las políticas escritas y oponibles a los trabajadores, ya que estas son normas preestablecidas y de pleno conocimiento del trabajador, por lo cual, su incumplimiento no es justificable (Ramírez Bosco, citado por Blancas, 2022: 178). De ello, inferimos que el bien jurídico tutelable por la norma es la obediencia.

La norma también preve que la transgresión al Reglamento Interno no puede ser de cualquier clase de infracción, sino que debe revestir una gravedad severa e imputable al trabajador.

Sobre el tema, en la Casación Laboral N° 13121-2017 La Libertad, la Corte Suprema dispuso que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

De lo expuesto en este acápite, para que se configure la falta grave dispuesta en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, en específico, por haber quebrantado una obligación del Reglamento Interno de Trabajo, esta: i) deberá disponerse una obligación, deber o prohibición en el Reglamento, ii) esta disposición debe imponer una conducta específica del trabajador en la ejecución de sus labores, iii) el Reglamento Interno debe ser conocido por el trabajador, iv) el incumplimiento de esta disposición debe revestir tal gravedad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral y que v) el incumplimiento sea imputable al trabajador.

#### **5.2.5. Configuración de la falta grave por faltamiento de palabra contra representante del empleador**

En el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, el legislador ha establecido una variedad de causales que, de configurarse, activan la facultad disciplinaria del empleador de sancionar al trabajador con la sanción más severa. Estas causales son i) los actos de violencia, ii) la grave indisciplina, iii) la injuria y iv) el faltamiento de palabra verbal o escrita.

Si bien en el caso, Qroma imputó al demandante la causal por faltamiento de palabra, nos centraremos adicionalmente en la causal de injuria, ya que ambas causales se encuentran estrechamente vinculadas.

Ahora bien, la norma hace mención de dos supuestos: la injuria y el faltamiento de la palabra. Al respecto, Toyama indica que "se busca sancionar conductas que distorsionan la convivencia y la buena organización de la empresa, además de reaccionar frente a actos lesivos de derechos constitucionales como el honor, la imagen" (2006: 146).

Molero -refiriéndose a la ofensa verbal y física- señala que el fundamento de este tipo de faltas recae en la necesidad de mantener un mínimo clima de respeto que permita la convivencia, orden y disciplina requeridos para el normal desenvolvimiento de la empresa, motivo por el cual se sanciona la conducta y no los efectos que pueda producir (citado por Terán 2012: 14).

En ese sentido, consideramos que los bienes jurídicos que busca proteger la norma no solo consisten en el derecho al honor y a la dignidad humana, como lo refiere un sector de la doctrina, sino también, el respeto y la convivencia pacífica dentro de la organización empresarial. Específicamente, creemos que el faltamiento de palabra solo tutela el respeto y la convivencia pacífica mientras que la injuria tutela el derecho al honor y a la dignidad humana, como explicaremos más adelante.

Manuel Olea y María Emilia Casas, refiriéndose a la ofensa verbal o física, señalan que esta causal está pensada para aquellas palabras u obras ofensivas, agresivas o provocadoras o insultantes (2008: 581). Por su parte Haro Carranza requiere que el faltamiento de palabra es aquella manifestación de contenido insultante que conlleva una falta de consideración, desprecio y respeto contra quien se dirige (2010:251).

Jurisprudencialmente se ha señalado que el faltamiento de palabra es la expresión insultante, calumniosa o difamatoria que genera una falta de consideración y respeto contra el empleador, sus representantes, personal jerárquico y otros trabajadores (Casación Laboral N° 2016-2014-Lima).

Estos términos de acuerdo con la Casación N° 24496-2018 Lima deben tener un contenido insultante en contra del empleador, evidenciando con ello desprecio, así como una falta de consideración y respeto contra este.

Dadas las recientes herramientas digitales y redes sociales, las modalidades en que puede presentarse un faltamiento de palabra incluyen correos electrónicos, mensajes y estados por *WhatsApp*, así como comentarios, publicaciones e historias en las RSI, en general.

Otras expresiones que la jurisprudencia también ha subsumido dentro de esta causal son los gestos y sonidos (Casación Laboral No. 2016-2014-Lima; Casación N° 13016-2022 Lima) así como la participación en la difusión y distribución de flyers con frases ofensivas (sentencia recaída en el Exp. 1376-91-CD).

A partir de lo expuesto, se podría concluir que la norma hace mención a aquellas expresiones que se manifiestan de manera verbal o escrita que conllevan una connotación de ofensa o una falta de consideración contra otra persona.

Por su parte, la injuria pareciera ser un concepto con un enfoque más gravoso. De acuerdo con la Real Academia Española, la injuria consiste en el agravio, ultraje con obras o palabras. Desde la perspectiva penal, tenemos que la injuria es el delito previsto en el artículo 130 del Código Penal Peruano por el cual se "ofende o ultraja con palabras, gestos o vías de hechos".

Para Bringas, la injuria es todo acto que lesiona la reputación de un sujeto o atenta contra su propia estima o heteroestima y es de conocimiento de terceros (2013: 135).

Blancas, siguiendo la definición de la injuria laboral, concluye que los elementos que componen la causal de injuria serían además del faltamiento de palabra, los gestos y las vías de hecho<sup>10</sup> (2022: 208). Al respecto, consideramos que no solo los elementos anteriores podrían estar abarcados dentro de la figura de la injuria, pues actos o conductas pueden también ser ofensivos y en perjuicio del empleador, de sus representantes, personal jerárquico u otros trabajadores. Un ejemplo de ellos sería compartir publicaciones en sus estados de *Instagram* o expresiones artísticas como composiciones fotográficas o caricaturas.

La jurisprudencia, sin ser uniforme, ha sostenido que la injuria es aquella expresión que afecta la dignidad humana, lo que supone una vulneración del honor, sin ser relevante si los enunciados expresados sean verdaderos o falsos (Casación N° 4400-2017 Lima). En igual sentido se expresa la Casación N° 22536-2018 Lambayeque que refiere que la injuria laboral se configura cuando la expresión lesiona el honor del empleador.

Sobre su contenido, se ha señalado que "las injurias laborales están constituidas por los insultos y ofensas realizados por medio de palabras, gestos, agresiones físicas, verbales, escritos, cartelones, volantes, publicaciones, denuncias y otros comportamientos similares efectuados por los trabajadores contra su empleador, los representantes del empleador o personal jerárquico del centro de trabajo" (Casación N° 18426-2018 Lambayeque).

No obstante, también se han identificado pronunciamientos en los que la Corte Suprema considera como equivalentes la injuria y el faltamiento a la palabra. A modo de ejemplo, en la Casación N° 3356-2018 Lima, en donde el empleador imputó las faltas de injuria y faltamiento a la palabra, la Corte Suprema solo desarrolló el contenido de las ofensas verbales sin deparar su diferenciación en el caso de la injuria o el faltamiento de palabra.

Esta es una posición que tiene un correlato en un sector importante de la doctrina que sostiene la equivalencia de ambas causales:

Así, en palabras de Blancas (2022: 209):

(...) parece advertirse que la mención expresa de la injuria como uno de los supuestos de hecho de la falta grave tipificada por el inciso f) del art. 25° LPCL, no agregaría una conducta sancionable sustancialmente distinta a las ya contempladas por esta norma [en este caso, aludimos al faltamiento de palabra], teniendo, por tanto, dicha mención un carácter reiterativo, destinado, al parecer, a reforzar esta figura infractora, refiriendo todos los elementos y conceptos que pudieran identificar la conducta que ella proscribe (...).

De manera similar se expresa Castro, quien considera que la injuria conlleva un faltamiento de palabra, con independencia de las connotaciones penales vinculadas a aquella (2009: 268), con quien coincide Vásquez (2020).

En contraposición, Velásquez en su análisis sobre la configuración de la injuria en materia laboral, refiere que la injuria lesiona la dignidad, el derecho al honor del empleador, de sus representantes, de los superiores jerárquicos del trabajador o de otros trabajadores. En particular, este agravio generaría la

---

<sup>10</sup> De acuerdo con la Real Academia Española, las vías de hecho aluden a cualquier expresión genérica que incluya un maltrato de obra o agresión física realizada por un trabajador.

afectación del derecho al honor, en su vertiente subjetiva (estima personal), como la objetiva (reputación o imagen). En cambio, el faltamiento de palabra serán aquellas expresiones ofensivas que contengan un insulto o una falta de consideración y de respeto (2021: 14). De lo anterior, desprendemos que no necesariamente en el faltamiento de la palabra se vulnera el honor o la dignidad de la persona.

Al respecto, no consideramos que una lectura literal de ambos supuestos normativos sea la solución para su distinción. Nos explicamos, si partimos del supuesto de que el faltamiento a la palabra solo se configura con expresiones escritas o verbales, a efectos de no ser un supuesto repetitivo, la injuria solo comprendería como cajón de sastre, a aquellas expresiones no escritas o verbales, como actos, gestos y hechos, en general, lo cual no se condice con el concepto mismo de la injuria y con la intención que hay detrás de la norma.

Tampoco consideramos que se deba concluir que la injuria es simplemente un supuesto carente de contenido y que solo tiene un fin de reforzar los supuestos anteriores descritos en el literal f) del artículo 25. Por tanto, creemos que la posición de la jurisprudencia, encaminada a encontrar una distinción, es la correcta, sin dejar de constar que no ha sido la más consistente.

En ese sentido, y siguiendo a Velásquez (2021), creemos que el faltamiento grave a la palabra se configura cuando cualquier expresión, sea escrita, verbal, gestual, incluso hechos que suponen excesos de la libertad de expresión del trabajador y que, debido a su gravedad, generan una afectación al respeto y convivencia pacífica en el trabajo, haciendo irrazonable mantener el vínculo laboral.

Por otro lado, la injuria se configura cuando la expresión, sea esta escrita verbal, gestual, incluso hechos, que en vez de enfocarse en la afectación al respeto y a la convivencia pacífica en el trabajo, lesiona derechos fundamentales, en concreto el honor o la dignidad humana.

De ese modo, los bienes jurídicos protegidos por ambas causales son distintos. En el caso del faltamiento a la palabra se vulnera la convivencia pacífica y el respeto. Se configura cuando las expresiones denotan una falta de cortesía o de respeto que puede inclusive observarse como una forma de insubordinación.

La injuria, por su parte, transgrede la dignidad o el honor de la persona contra la cual fue dirigida. De acuerdo con las circunstancias, medios utilizados y la expresión misma, sea esta un insulto o no, se debe de concluir que hubo una intención deliberada de denigrar a la persona o afectar su honor.

En ese sentido, para la injuria será indispensable la individualización de la persona contra quien se dirige la ofensa que lesiona el honor o la dignidad, ya que la injuria es un ataque dirigido a un sujeto debidamente individualizado<sup>11</sup>, en contraste del faltamiento de palabra que bastará evaluar que (i) razonablemente se concluya que la expresión sea dirigida, de manera general, a uno de los sujetos protegidos por la causal y (ii) las expresiones vertidas sean de suficiente entidad que afecten irremediabilmente la convivencia pacífica dentro de la organización empresarial.

---

<sup>11</sup> Al respecto, Bringas refiere que en la injuria es necesario la presencia de la persona agraviada por la injuria, ya que esta falta lesiona su honor subjetivo y dicha lesión es medida por el efecto que la norma presumen que la ofensa causa en la persona injuriada (2016:136).

En otras palabras, es distinto dirigir un impropio ofensivo hacia un superior jerárquico que afecte irreparablemente la convivencia pacífica, que declarar en un diario que un personal directivo del empleador está involucrado en actos delictivos sin sustento alguno. En este último ejemplo, se estaría afectando además el honor. Esta distinción de supuestos de hecho deberá analizarse caso por caso por los jueces laborales, siendo que en el caso de la injuria deberá hacerse un mayor análisis en la alegada afectación al derecho al honor y/o dignidad humana.

Consideramos relevante detallar algunos de los criterios jurisprudenciales a nivel Corte Suprema y Corte Superior sobre el faltamiento de palabra.

*Tabla 1: Criterios jurisprudenciales sobre faltamiento de palabra*

Resolución	Expresión identificada	Medio empleado	Contexto	Destinatario	Criterio jurisprudencial
Casación Nº 24402-2022 del Santa	"con su desconocimiento e ineptitud viene hostilizándolo y cometiendo abuso de autoridad"	Carta escrita	Parte de defensa de hechos imputados por el superior en una sanción disciplinaria	Entidad (empleador)	Según las circunstancias del caso, las expresiones no constituyen una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación
Casación Nº 2016-2014 Lima	No se identificó una expresión irrespetuosa	Verbal	Trabajadora alzó la voz de manera "irrespetuosa"	Superior jerárquico	El faltamiento es aquella expresión insultante, calumniosa o difamatoria que se manifiesta a través de la palabra escrita o verbal, gesto, sonido y expresión que genere una falta de consideración y respeto contra el empleador, sus representantes, personal jerárquico y otros trabajadores
Sentencia de vista del Exp. 19479-2019-0-1801-JR-LA-01	"Por culpa de obreros a la lucha, Molina respeta nuestros derechos", "funcionarios ineficientes"; se vistió a una rata con billetes pegados	Arengas verbales	Reclamos realizados por trabajadores sindicalizados en medio de un paro	Personas presentes en paro/huelga	Opiniones y exigencias sobre derechos laborales, en un entorno de crítica objetiva no demuestra intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios de la entidad
Casación Nº 13016-2022 Lima	gestos o ademanes con las mano que serían "ofensivos"	Gestos - no verbal	Trabajador es encerrado en una cabina por su compañero de trabajo, quien le expresa "ahora jode pues huevón, maricón de	Compañero de trabajo (cercano)	No se configura el faltamiento de palabra cuando los gestos realizados por el trabajador ocurren con ocasión de una broma que no genera agravio en el otro trabajador

			<i>mierda, homosexual"</i>		
Casación N° 24496-2018 Lima	<i>"no es digno de llamarse empresa", "trabajadores están con sueldos irrisorios y encima los tratan como si fueran peor que un pordiosero botándolos a la calle" y "estos señores de la patronal que son un puñado de explotadores".</i>	Correo electrónico	No se pudo realizar actividad gremial en respuesta a fusión de dos sedes que supuso traslado de trabajadores, hostilizaciones y despido de trabajadores	Sindicato y trabajadores afiliados	Las críticas a la gestión de la empresa en defensa de los derechos laborales no constituyen faltamiento de palabra cuando no contengan términos insultantes, difamatorias o insultantes
Sentencia de vista del Exp. N° 05260-2020-0-1801-Jr-La-18	<i>"(..) pese a que defendiendo derechos laborales he dejado pisotear los míos si los sindicatos supieran ello es muy probable que dejarían de contratarlo. No cree?" "Que usted se haya gastado el dinero en cosas que no quiero mencionar eso no es cosa mía"</i>	Conversación verbal	Reclamo de derechos laborales	Jefe directo	Para analizar la existencia de un faltamiento de palabra o injuria, se deben evaluar los criterios al contexto, el desmérito y ofensa de las palabras, el ánimo de ofender, entre otros
Sentencia de vista del Exp. N° 11730-2021-0-1801-JR-LA-01	<i>"corrupto", "cobarde" "no sabes ni donde estás parado" "hacen cosas irregulares"</i>	Conversación Verbal	Reunión para entregar cargo por inicio de período vacacional en medio de malestar de trabajador sobre presuntas hostilidades de empleador.	Superiores jerárquicos y compañeros de trabajo	Se configura el faltamiento de palabra cuando la expresión insultante denote falta de respeto. Se evalúa que la expresión tenga una connotación ofensiva que genere humillación, hiera el amor propio o la dignidad del afectado
Casación N° 19856 -2016 Lima Este	<i>"y este rosquete", al cagon este y "quien le suspende a</i>	Facebook	Comentario a publicación en la que aparece un superior jerárquico.	Público	Comentarios en redes sociales con contenido ofensivo sobre un superior jerárquico constituyen injuria y faltamiento a la palabra

	este huevo soplón de mier"				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Elaboración propia

Asimismo, exploramos algunos de los criterios jurisprudenciales en la Corte Suprema y Corte Superior sobre la injuria:

Tabla 2: Criterios jurisprudenciales sobre la injuria

Resolución	Expresión identificada	Medio empleado	Contexto	Destinatario	Criterio jurisprudencial
Casación N° 4400-2017 Lima	"Totalmente de acuerdo y si leen esto. Ya les dije en su cara, no son eternos, pero sí son basura y son lo peor".	Facebook	Comentario a publicación que relata el testimonio de un extrabajador.	Propietario de la publicación en Facebook (compañero de trabajo)	La injuria requiere la delimitación clara del destinatario agraviado sobre el cual recae la lesión a su dignidad. La referencia a la institución es insuficiente para su individualización
Casación N° 27991-2022 Arequipa	"Quiero dar a conocer a la población arequipeña sobre el trato que da la empresa (..) a sus trabajadores afiliados al sindicato (...) no se somete a (...) trabajo de 12 horas, los dejan sin desayuno y les quitan la movilidad atentando así contra la vida y la salud".	Facebook	Trabajadora publica post afirmando que empleador no respeta la jornada máxima, sin proporcionar desayuno ni movilidad. Publicación se acompañó con un video.	Población de Arequipa	Frases que dañen la reputación e imagen del empleador no se encuentran protegidas por la libertad de expresión
Casación N° 22536-2018 Lambayeque	Denuncia calumniosa	Escrita	Presente denuncia por no cumplir mandado judicial de brindar vacaciones a trabajador	Ministerio Público - público en general	Constituye injuria cuando se recurre a la vía penal con la intención deliberada de mancillar la reputación de su superior jerárquico y no la defensa de sus derechos laborales
Sentencia de vista del Exp. N° 13049-2013-O-1801-JR-LA-IO	"ese rasm!!! como no lo deportan por	Facebook	Trabajador sindicalizado realiza comentarios en	Público en general	Constituye injuria y faltamiento a la palabra comentarios de corte insultante

	<i>basura!!!!," "por culpa de esos rasm!!! andamos como andamos!!! Indeseables de mierda!!!! hdp!!!"</i>		respuesta a publicación sobre el disgusto de la entrega de yoyos y pines por parte del empleador		hacia el empleador en redes sociales
Casación N° 4737-2020 Lima	<i>"donde la explotación es un placer...jijji"</i>	Facebook	Trabajadora comparte publicación y realiza comentarios inapropiados, en un contexto de indignación por la presunta afectación de derechos fundamentales	Público en general	No basta emplear términos soeces en contra de la persona jurídica del empleador si no se acredita la intención de injuriar a este para la configuración de la injuria
Casación N° 51221-2022 Loreto <sup>12</sup>	<i>"ella es de otra sangre, desciende de Yahuar Huaca", "es que nosotros descendemos directamente de Mamá Ocllo y de Manco Cápac";</i>	WhatsApp	Contexto de interacción entre compañeros de trabajo	Miembros de Grupo de WhatsApp	Solo aquellas ofensas que vulneren el honor la dignidad serán merecedoras del despido, debiendo evaluar las circunstancias del lugar y tiempo

Elaboración propia

Como se puede observar, la jurisprudencia ha realizado pronunciamientos sobre el contenido del faltamiento de palabra y la injuria, en algunos casos distinguiendo cada figura y en otros, asimilándolos. Consideramos que, de manera correcta, la jurisprudencia ha iniciado el camino a diferenciar ambas causales, pero que aún se encuentra en desarrollo un criterio sólido y coherente.

Habiendo realizado la distinción entre ambas causales, procederemos a analizar más a detalle la causal de faltamiento de palabra, cuyos otros elementos son necesarios para que se determine la existencia de una causa justa de despido.

La norma establece que se configura no solo en el centro de trabajo, sino que también pueden cometerse fuera de este en la medida que haya una vinculación directa con la relación de trabajo. Por ejemplo, expresiones irrespetuosas generadas en una fiesta de trabajo que, aunque ocurrieran fuera de la jornada, sucedan con ocasión de la misma se entrarían en este supuesto, distinto es el caso cuando ocurren, por ejemplo, en un bar en el que dos compañeros de trabajo coinciden.

<sup>12</sup> Si bien en esta casación la Corte Suprema se pronunciaba sobre el faltamiento de palabra (causal imputada por el empleador) a nuestro criterio y por el desarrollo jurisprudencial es más propicio evaluar lo desarrollado por la Corte Suprema bajo el marco del supuesto de la injuria.

Respecto de los sujetos destinatarios del agravio, la norma dispone que pueden recaer sobre el empleador, sus representantes, el personal jerárquico, así como cualquier otro trabajador del empleador. Como señalamos anteriormente, no consideramos que para la configuración de la causal sea indispensable la individualización del agraviado, bastando demostrar una relación directa de que los términos ofensivos o inapropiados se refieran al empleador, a sus representantes, personal jerárquico o, en general, a algún compañero de trabajo.

Así, consideramos irrazonable que el quebrantamiento al respeto mutuo y la convivencia pacífica que ocurre cuando un trabajador expresa improperios e insultos de manera general a sus superiores jerárquicos no constituya una faltamiento a la palabra por una imposibilidad de individualización en un sujeto determinado.

Por otro lado, si bien la norma no lo precisa, como antes lo hacía en su antecedente legislativo<sup>13</sup>, consideramos que no cualquier faltamiento de palabra conlleva inmediatamente una falta grave, sino que deberá ser tal la gravedad y seriedad de la expresión que haga insostenible que la relación laboral continúe.

Lo anterior es una consecuencia necesaria y lógica de la falta grave. Solo a las faltas de tal entidad y seriedad que hagan insostenible la continuación de la relación laboral se les reservará la sanción más gravosa. En ese sentido y siguiendo a María Pasco (1985), así como el adjetivo "grave" se enlaza inseparablemente con el sustantivo "falta", el faltamiento a la palabra se deberá interpretar la gravedad como inherente de un faltamiento de palabra.

En ese sentido, Blancas considera que se deben valorar seis elementos sobre las expresiones manifestadas por el trabajador. A saber:

1. El contexto y las circunstancias en el que las expresiones fueron vertidas (provocaciones, intercambio acalorado, etc.);
2. Los antecedentes del trabajador implicado (sanciones anteriores, nivel cultural, perfil del puesto que ocupa, etc.);
3. La calidad de representante de los trabajadores o de dirigente sindical;
4. Forma (verbal, escrito) para exteriorizar las ofensas;
5. Medio empleado (público, privado) para exteriorizar las ofensas y;
6. Fin perseguido con las expresiones realizadas (formular crítica a la empresa, ofender, desacreditar, etc.) (2022: 179).

De lo expuesto, podemos concluir que el faltamiento de palabra, regulado en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL se configura cuando i) se realizan expresiones, gestos, actos cuyo contenido sea inapropiado, vulgar o malsonante ii) estas expresiones afecten la consideración y respeto en agravio del empleador, sus representantes o de otro trabajador, iii) deben realizarse en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, iv) deben revestir una gravedad que haga irreparable la relación laboral.

#### **5.2.6. ¿El demandante incurrió en las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL**

Como señalamos en los antecedentes del caso, el demandante fue despedido por cometer faltas graves consistentes en el incumplimiento del Reglamento

---

<sup>13</sup> El literal h) de la Ley N° 24514 disponía que constituía falta grave "el faltamiento **grave** de la palabra en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo; o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral".

Interno de Trabajo, así como por realizar un faltamiento grave a la palabra, dispuestos en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

En el proceso ordinario que cuestiona la validez del despido iniciado por el demandante, en primera instancia se validó el despido por justa causa, por haber incurrido en las causales previstas en el literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL. A criterio del juzgado, los comentarios vertidos por el sr. Escobar no pueden ser tomados como una broma o un momento ofuscación a consecuencia de la negativa del sr. Carrión de haberse negado a recepcionar las solicitudes de afiliación al sindicato, ya que las expresiones se realizaron frente a terceras personas.

En segunda instancia, la sentencia fue revertida, y se declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de despido fraudulento. A criterio de la segunda instancia, se vulneró el principio de tipicidad, ya que los hechos imputados no se encontraban previstos legalmente.

Según la Sala Laboral, las circunstancias del caso evidencian que hubieron expresiones carentes de trato que, no obstante, no configuran una falta grave. Precisa también que la falta imputada no reviste de razonabilidad.

En el recurso de casación, la Corte Suprema casó la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia, manifestando que se acreditó la causal dispuesta en el inciso a) y f) del artículo 25 en la medida que el demandante hizo alusión a caracteres físicos del representante del empleador, utilizando palabras de mofa y desprecio. Señaló además que no corresponde el empleo de un análisis de razonabilidad y tipicidad en el despido fraudulento.

Habiendo reiterado ello, es relevante recordar que el procedimiento disciplinario iniciado en contra del demandante ocurrió cuando el Sr. Pimentel, recientemente afiliado al sindicato, compartió con Qroma una conversación grupal de *WhatsApp* de afiliados al sindicato, donde el sr. Escobar habría realizado comentarios que a juicio de Qroma ofendían al Sr. Carrión, representante de la empresa.

En los siguientes párrafos, procederemos a analizar estas expresiones para así determinar si la imputación efectuada por Qroma era la correcta. En primer lugar, analizaremos si el demandante se encontraba inmerso en la causal prevista en el literal f) y luego en el literal a) del artículo 25, ya que consideramos que es, a partir de la causal de faltamiento de palabra que se activa también la causal del literal a).

*a) Faltamiento de palabra regulado en el literal f) del artículo 25 de la LPCL*

1) Expresiones de contenido inapropiado, vulgar o malsonante

El demandante ingresó al chat grupal del sindicato de Qroma, cuyo nombre figura como "Sindicato cppq ñaña" manifestando que el sr. Carrión se negó a recibir las afiliaciones sindicales, que incluían la afiliación correspondiente al sr. Pimentel, obligando al sindicato a enviarlas por conducto notarial. Asimismo, el demandante indica que el sr. Carrión habría dicho que los nuevos afiliados no representan una buena imagen para el sindicato, ya que tienen varias medidas disciplinarias.

Asimismo, el sr. Escobar advirtió que el sr. Carrión hablaría negativamente de los dirigentes con el fin de generar desconfianza entre los nuevos afiliados y la

organización sindical. En forma irónica, le señala a un afiliado al sindicato a quien llama "Omar" que el sr. Carrión le tiene aprecio.

En medio de dicha conversación, el sr. Escobar expresó cuatro comentarios de contenido inadecuado en *WhatsApp*, en los cuales se refería al sr. Carrión:

- "Oscar no caigas en el juego del pelao";
- "ese huevon dijo";
- "ya sabemos como es el pelon";
- "a ti te quiere más que a nadie ese pelon".

Estas expresiones si no han sido exteriorizadas en un contexto de cercanía, confianza y consentimiento respecto de la persona a la que se dirigen, no son aceptables en un ambiente de trabajo, como es el presente caso. En particular, su empleo en la conversación evidencia que los términos tienen una connotación negativa y burlesca.

Los términos "huevón" y "pelado" son expresiones que, en abstracto, son consideradas como poco cordiales contra el individuo promedio. En segundo lugar, si bien se observa una crítica respecto a prácticas presuntamente antisindicales por parte del empleador, el utilizar apelativos despectivos respecto de otra persona no guarda una relación directa con las críticas que realiza el demandante sobre el empleador.

Sobre el elemento de la trascendencia del tema sobre el debate, no consideramos que sea aplicable al caso en concreto, ya que no todos los diálogos versarán sobre temas de trascendencia o de interés público, lo que no significa *per se* que un contenido intrascendente no sea digno de protección de la libertad de expresión.

Por último, sobre las circunstancias en que ocurrieron los hechos, se observa que los comentarios se produjeron en una conversación escrita en *WhatsApp* en la que no participaba el sr. Carrión, en medio de una relación tensa entre el empleador, que incluía al sr. Carrión como representante del empleador y el sindicato, en la que a consecuencia de actos que retrasaron y encarecieron la comunicación de la afiliación de nuevos trabajadores, el sr. Escobar empleó términos poco acertados y burlescos para referirse al sr. Carrión.

## 2) *Expresiones generan una afectación a la consideración y respeto en agravio del representante del empleador*

Sobre este elemento, se valida que las expresiones se refirieron sobre un representante del empleador y, en línea con lo anterior, se advierte que las expresiones empleadas son objetivamente inapropiadas en un contexto laboral, en particular, para hacer alusión a un superior jerárquico.

El sr. Escobar refirió sobre este extremo, que Qroma no ha podido acreditar cómo estas expresiones han afectado el honor, buena reputación o imagen del representante de Qroma. Al respecto, consideramos que a efectos de la causal de faltamiento de palabra, no es un requisito necesario probar la afectación del derecho fundamental al honor o a la dignidad, ya que lo que esta causal tutela es el respeto y la convivencia pacífica. En consecuencia, dicho análisis estará reservado para la injuria.

Siendo ello así, cabe analizar si es que estas expresiones hacen insostenible la relación laboral.

### 3) *Vertidas en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo*

Si bien el sr. Escobar no cuestionó expresamente este elemento, sí lo hizo respecto de la causal prevista en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, ya que, a su criterio, la falta no se incurrió en el puesto de trabajo, puesto que los mensajes enviados ocurrieron fuera de su jornada de trabajo y más bien sucedieron en el contexto de una conversación privada entre trabajadores sindicalizados.

Sin perjuicio de que la conversación haya ocurrido fuera del horario de trabajo, de esta se desprende que el contexto se dio con ocasión de reclamos y desfogue por los tratos que habían recibido por el Sr. Carrión con ocasión de la denegación de la entrega de nuevas afiliaciones al sindicato. De ese modo, existe una relación directa con la relación laboral.

Bajo la perspectiva del demandante, se ejerció simplemente su derecho a la libertad de opinión, o propiamente, la libertad de expresión -ya que lo que es materia de análisis es la exteriorización de dichas expresiones en el mundo fenoménico. No obstante, como ya mencionamos anteriormente, estos comentarios no se encuentran protegidos por la libertad de expresión al ser considerados como un exceso, de igual modo, no se encuentran protegidos por la libertad sindical.

Entonces, a modo de resumen, hasta el momento nos encontramos ante expresiones inadecuadas, exteriorizadas con ocasión del trabajo y que no están protegidas por el derecho a la libertad de expresión.

### 4) *Gravedad de tal magnitud que deviene la relación laboral en irreparable*

En este apartado consideramos importante evaluar los criterios propuestos por Blancas.

#### *i. Circunstancias en las que las expresiones fueron vertidas*

Al respecto, es importante tener en consideración que las expresiones fueron realizadas en un chat grupal de *WhatsApp* entre trabajadores sindicalizados de Qroma. Como el mismo demandante admitió fueron producto de un momento de ofuscación por el actuar de Qroma ante el rechazo de afiliaciones de trabajadores de la sede en Arequipa.

En consecuencia, dichas expresiones se dieron en el marco de una relación tensa entre el sindicato y sus dirigentes sindicales, que incluía al sr. Escobar como secretario de defensa. De los hechos del caso, fluye que Qroma realizaba actos contrarios a la buena fe, como retener las cuotas sindicales bajo argumentos formalistas, encarecer los costos de las afiliaciones al requerir que sean remitidos por conducto notarial, influir en la desafiliación de trabajadores al sindicato, e incluso despedir por faltamiento grave a la palabra a un trabajador de la sede de Arequipa recientemente afiliado al sindicato.

#### *ii. Antecedentes del trabajador implicado*

Del expediente, no se puede concluir que el sr. Escobar contaba con antecedentes disciplinarios relacionados con el empleo de términos o expresiones inadecuadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

#### *iii. La calidad de representante de los trabajadores o de dirigente sindical*

El demandante ostentaba la condición de secretario de defensa del sindicato de Qroma.

Como bien señala Rojas Rivero, "la condición de representante de los trabajadores le[s] reconoce expresamente «un específico derecho de expresión y difusión de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación [...] como instrumento para fomentar la acción sindical»" (1991: 109;). Si bien la libertad sindical no es irrestricta, es importante traer a colación que los comentarios ocurrieron con ocasión a la intervención por parte de su empleador sobre la gestión interna del sindicato, dificultando la comunicación de los afiliados y en general en un contexto conflictivo entre ambas partes, lo cual consideramos que se debe tener en consideración al momento de evaluar el caso.

iv. *Forma para exteriorizar las ofensas*

Las expresiones que realizó el demandante fueron plasmadas en mensajes de texto dentro de un grupo privado de pocos trabajadores sindicalizados, por lo que consideramos que el impacto que pudieron tener estas expresiones es significativamente más limitado que haberlas realizado en un medio público o frente al mismo representante del empleador. De hecho, es solo con la entrega de la conversación de *WhatsApp* que Qroma y, en consecuencia el sr. Carrión, toma conocimiento de las expresiones con corte ofensivo que realizó el demandante.

De igual modo, es importante evaluar que las expresiones realizadas por el demandante se sitúan en un plataforma cuya finalidad es la comunicación informal, coloquial e inmediata entre su interlocutor y destinatario, por tanto, no es razonable exigir al usuario una reflexión excesiva o cuidado en el empleo de términos poco adecuados durante su conversación.

v. *Fin perseguido con las expresiones realizadas*

El mismo demandante admitió que estas expresiones fueron inapropiadas y surgieron en medio de la ofuscación de un ambiente hostil entre el empleador y el sindicato. Ha quedado demostrado que la finalidad del trabajador en sus mensajes de texto era presentar una crítica interna y desfogarse con sus compañeros de trabajo sobre las presuntas injerencias de su empleador en el sindicato. Ante dicho escenario, utilizó términos burlescos e inadecuados sobre características físicas del sr. Carrión.

De igual forma, es importante considerar que las expresiones se dirigieron ante otros compañeros de trabajo, afiliados al sindicato que, de acuerdo a la conversación mantenida, se desprende que existe cercanía en su trato, por lo cual, la forma de expresarse es coloquial y no requiere de un cuidado en el empleo de ciertos términos.

No obstante, ello no evidencia una intencionalidad de ofender ni criticar al representante de la empresa, más aún cuando la intención al compartir dicho mensaje era mantenerlo entre un grupo limitado de personas, todas sindicalizadas, con lo cual, tenía la expectativa de que estas no fueran compartidas a otras personas.

Nos explicamos, no consideramos que las expresiones vertidas por el demandante en el presente caso sean de tal gravedad que hagan insostenible la relación laboral. Si bien son términos inapropiados que no están protegidos

por la libertad de expresión, carece de razonabilidad y proporcionalidad imponer la medida más drástica regulada por la normativa laboral.

De ese modo, la sanción impuesta por Qroma no supera un test de proporcionalidad, ya que si bien era una medida con un fin legítimo, esto es, sancionar una conducta de un trabajador (idoneidad), habían medidas disciplinarias igual de idóneas y menos gravosas, tales como una suspensión sin goce de haber (necesidad). Igualmente, no supera la proporcionalidad, ya que la medida del despido genera un daño muy gravoso al derecho fundamental al trabajo del demandante frente a la satisfacción de los deberes de obediencia, el respeto y la convivencia pacífica que se derivan del derecho fundamental a la libertad de empresa. No solo ello, la medida también afecta a los trabajadores en la medida que debilita su organismo representativo (sindicato) al retirar a uno de sus dirigentes, que justo había estado ampliando sus bases al haber logrado empezar a afiliar trabajadores en otra ciudad (Arequipa). Sobre esto volveremos más adelante.

*b) Incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo del literal a) del artículo 25 de la LPCL*

Respecto de la causal imputada por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo previsto en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, el Reglamento Interno de Trabajo de Qroma establece en su artículo 59 literal e) que

“(...) son obligaciones generales de conducta de los trabajadores ,en sus puestos de trabajo, entre otras: (...) e) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)”.

Al igual que en el análisis hecho en los párrafos precedentes, consideramos que la sanción impuesta fue irrazonable y desproporcional. Aunque se dijeron expresiones carentes de trato contra un representante del empleador, ello no es óbice para justificar el quebrantamiento del deber de obediencia de tal modo que impida la continuación de la relación laboral entre ambas partes.

La conclusión arribada es una consecuencia lógica y necesaria de la imputación de faltas realizada por Qroma, ya que la conducta alegada no solo es encuadrada en la causal específica prevista para un supuesto en el que se debate si expresiones constituyen una afectación a la convivencia pacífica, sino que también se emplea la causal general que abarca, en general, aquellas conductas de gran entidad que suponen incumplimientos a las obligaciones previstas en un Reglamento Interno.

Por los motivos expuestos, consideramos que Qroma realizó un despido arbitrario, ya que fue carente de razonabilidad y proporcionalidad, vulnerando el derecho fundamental al trabajo, en su vertiente de no ser despedido sin justa causa.

**5.3. ¿Cuál es la delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario?**

La Sala Laboral, en su sentencia de vista, revocó el fallo de primera instancia declarando fundada en parte la demanda en el extremo de despido fraudulento por atribuir una falta no prevista legalmente, sustentando en su desarrollo que la sanción impuesta (i) no ocurrió con ocasión del puesto de trabajo, sino con ocasión de la relación entre un dirigente sindical y su afiliado respecto a la

continuación como trabajador sindicalizado y a que (ii) la sanción impuesta por Qroma no revestía de razonabilidad.

En este apartado, analizaremos, el desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre el despido fraudulento para luego evaluar sus similitudes o diferencias frente al despido arbitrario.

A partir de ellos, realizamos un análisis de lo resuelto en el caso en concreto en segunda instancia y en Casación para determinar si existieron errores materiales de por medio.

### **5.3.1. Delimitación entre el despido fraudulento y el despido arbitrario**

La Constitución de 1993 consagra la garantía a la estabilidad laboral de salida en el artículo 27 al disponer que la ley otorga una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Esta garantía se positiviza en el artículo 22 de la LPCL, donde se restringió el despido, permitiéndose solo para cuando medie una justa causa contemplada en la ley y debidamente comprobada, en cuyo caso el empleador se encontrará habilitado para extinguir la relación laboral de manera unilateral. En nuestro ordenamiento jurídico<sup>14</sup>, se ha dispuesto un sistema de protección de medidas reparatorias en el orden infraconstitucional, en el que coexisten un régimen general que garantiza la estabilidad laboral relativa, y un régimen especial para la estabilidad absoluta, restringido para ciertas circunstancias o grupos sobre las que el legislador busca brindar una especial tutela.

Así, en el artículo 37 la estabilidad laboral se limita a la tutela resarcitoria, es decir, al pago de una indemnización tasada equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por año completo de servicios con un tope de 12 remuneraciones<sup>15</sup>.

Como régimen especial, en el artículo 29 se dispuso un efecto reparador de tutela restitutoria, esto es, la readmisión del trabajador al puesto de trabajo limitado a supuestos taxativos, donde el despido ha sido motivado por razones que lesionan a una lista de derechos fundamentales.

Debido a las falencias en términos de protección que conducía este modelo legal, el Tribunal Constitucional desarrolló dos categorías de despidos transgresores de derechos fundamentales, por lo cual, corresponde otorgar la tutela restitutoria, es decir, reponer las cosas al estado anterior de la afectación y, por tanto, la reincorporación al puesto de trabajo.

La aplicación del desarrollo jurisprudencial de estas tres clases de despidos no es la más feliz, especialmente, en los casos de despido fraudulento, donde los jueces laborales tienden a confundir elementos del análisis del despido arbitrario con las dispuestas por el Tribunal Constitucional.

### **5.3.2. Configuración del despido fraudulento**

---

<sup>14</sup> Tras la flexibilización del derecho laboral con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 728.

<sup>15</sup> Para ser titular de estas garantías que otorga la estabilidad laboral se requiere que 1) el trabajador sea del régimen de la actividad privada, 2) haya superado el periodo de prueba 3) la jornada de trabajo sea superior a 4 horas, en promedio, a la semana.

Como hemos visto líneas atrás, el despido fraudulento es una categoría de despido que carece de legitimidad y que al materializarse vulnera el derecho al trabajo. Este se caracteriza por su "ánimo perverso y auspiciado por el engaño", como lo expresa la muy conocida sentencia del caso Llanos Huasco recaída en el Expediente N° 976-2002-AA/TC, ya que el empleador de manera deliberada y contraria a la buena fe pretende crear o inventar una causa justa de despido para extinguir una relación laboral que no se condice con la realidad de los hechos.

De acuerdo con la Real Academia Española, el fraude es una "acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete y un acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros".

De ese modo, lo fraudulento se manifiesta en la conducta deliberada y maliciosa de valerse de artificios para emplear los mecanismos legales, esto es, imputar la causa justa y el procedimiento previo de despido, para brindar de una capa aparente de legitimidad y legalidad a un acto ilícito, cuya motivación o sustento vulnera los derechos del trabajador. Siendo así que la causa exteriorizada y formalizada a través de los vehículos legales es inexistente, inventada, intrascendente o viciada.

Por ello, es que jurisprudencialmente se ha señalado también que cuando ocurra un despido fraudulento, la desvinculación del trabajador es equivalente a un despido sin invocación de causa (sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC).

Los supuestos de despido fraudulento desarrollados por el Tribunal Constitucional que demuestran la mala fe y el ánimo perverso auspiciado por el engaño son cuatro: i) imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii) atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, ii) se produce la terminación de la relación laboral con vicio de la voluntad o iv) fabricación de pruebas.

En el caso de la causal por imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, esta se presenta cuando los hechos irreales o ficticios no se pueden probar, porque no se han manifestado en el plano de la realidad. En ese sentido, nos encontramos ante una simulación de la causa que, ante su análisis en un proceso judicial, no puede acreditarse pues no existen medios probatorios que respalden los sucesos o que se puede responsabilizar al trabajador de ellos.

Así, en la Casación N° 05278-2021 Lima, por ejemplo, el empleador le imputa una falta grave al trabajador por ausentarse de su puesto de trabajo y asistir a una paralización de labores, en la que se expresaron arengas que afectaban la dignidad de sus superiores. En el caso, si bien se pudo probar la existencia de la paralización de labores, no se demostró que el trabajador haya participado de dicha actividad, por lo cual, la Corte dictaminó que los hechos eran inexistentes, falsos o imaginarios.

Sanis Soto, centrándose en la diferencia de los elementos que conforman este supuesto indica que los hechos inexistentes o imaginarios son aquellos que nunca han sucedido en la realidad mientras que, el hecho falso es aquel que difiere de lo que realmente sucedió (2024: 137).

Por su parte, De la Cruz refiere que la inexistencia, falsedad o imaginación de los hechos imputados al trabajador debe ser manifiestamente notoria de tal modo que a simple vista de la revisión de los hechos no se pueda observar un nexo causal entre los hechos imputados y el trabajador (2014: 17). La notoriedad ha sido un elemento analizado por la Corte Suprema como clave para evidenciar el ánimo perverso del empleador (Casación N° 16565- 2013 Lima).

Respecto al hecho atribuido no previsto legalmente, este se presenta cuando la conducta imputada no puede ser subsumida en alguna de las causales que la legislación laboral ha habilitado como causas justas para la extinción de la relación laboral y, por tanto, no podrá ser considerada como una falta grave (Soto 2024:138) o una causal válida para la extinción de la relación laboral. Esto abarca no solo las causas vinculadas con la conducta (falta grave), sino también con la capacidad, por ejemplo, el rendimiento deficiente.

En estos casos al no haber una causa habilitante, ya que la conducta sancionada no constituye una falta grave que pueda ser subsumida en alguna de las causales legales, el empleador excede de los límites de su poder disciplinario al sancionar sin mayor sustento (De la Cruz 2014: 19).

Por su parte, el despido basado en los vicios de la voluntad se presenta cuando en la extinción de la relación laboral media error, dolo, violencia o intimidación propiciada por el empleador. Un ejemplo de esta causal ocurre cuando el trabajador ha sido forzado por su empleador a firmar una carta de renuncia o cuando se fomenta la renuncia a cambio de la entrega de beneficios laborales como la CTS, utilidades o gratificaciones legales.

Por otro lado, la fabricación de pruebas consiste en que el empleador al estar obligado a probar los hechos imputados y la relación causal de estos con la presunta causa justa de despido crea, adultera o manipula elementos probatorios para sustentar la existencia de la falta grave o causa habilitante para el despido.

De la Cruz precisa que en este supuesto es posible que incluso los hechos materiales hayan ocurrido, pero lo fraudulento se presenta cuando el empleador se vale de la manipulación o creación de los medios para demostrar su existencia (2014: 19).

En el despido fraudulento, al igual que los otros supuestos comentados, el trabajador tiene la carga de la prueba de sustentar el despido fraudulento, ya que este no se presume, mientras que el empleador está obligado a probar la existencia de una causa justa de acuerdo con el artículo 23 de la NLPT.

La Corte Suprema se ha pronunciado también por la necesidad de acreditar el ánimo perverso del empleador. De ese modo, en la Casación N° 16565-2013-Lima, se recalca que para demostrar la existencia de un despido fraudulento se debe generar la convicción de la conducta perversa del empleador y no solo los supuestos que configuran del despido fraudulento.

Ahora bien, parte importante de la doctrina y la jurisprudencia considera que los supuestos desarrollados por el Tribunal Constitucional son una lista cerrada y taxativa no cabiendo la incorporación de nuevas causales.

Contrario a esta postura se encuentra lo dispuesto en el Pleno Jurisdiccional Distrital de Arequipa en Materia Laboral 2018, donde se acordó que los

supuestos desarrollados en la sentencia recaída en el Exp. 976-2001-AA/TC no son excluyentes, debiéndose contemplar otros supuestos relacionados con el despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre y cuando exista una conducta fraudulenta por parte del empleador.

En una interpretación particular sobre el despido fraudulento, la Corte Suprema adiciona dos supuestos de despido fraudulento, a los cuatro previstos por el Tribunal Constitucional: pruebas imaginarias y el despido con ánimo malicioso que vulnera la inmediatez (Casación N° 12176-2017 Lima).

De manera más reciente, en la Casación N° 22271-2022 Tumbes, la Corte Suprema en lugar de enumerar los supuestos de despido fraudulento, dispone que estos son de carácter enunciativo, no cabiendo la exclusión de otras conductas que comprendan un carácter fraudulento por parte del empleador y exista la afectación de derechos fundamentales.

De la Cruz también es partícipe de esta posición considerando que constituye un despido fraudulento aquel que contraviene la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria. De ese modo, un despido será fraudulento cuando los hechos efectivamente ocurrieron y exista una falta imputable al trabajador, no obstante, esta no reviste de la trascendencia para la imposición de un despido (2014: 21).

Al respecto, consideramos que, de acuerdo al desarrollo del Tribunal Constitucional solo hay cabida para cuatro supuestos de despido fraudulento, siendo en particular, los elementos de la razonabilidad y proporcional reservados para el análisis de un despido arbitrario mas no de un despido fraudulento, lo que más adelante desarrollaremos a detalle.

### **5.3.3 Configuración del despido arbitrario: análisis de la razonabilidad y proporcionalidad**

Como ya hemos mencionado en líneas anteriores, para la validación de un despido, el ordenamiento requiere que medie una causa prevista en la ley y que esta sea debidamente probada en el proceso judicial.

Si bien el concepto de despido arbitrario del artículo 34 de la LPCL engloba a más de una categoría de despido<sup>16</sup> nos centraremos en el despido injustificado, esto es, aquel en que ha invocado una causa prevista en la norma, pero que esta no ha podido ser probada en el proceso judicial; o también, aquel en el que la causa ha sido probada, pero la falta no es de tal magnitud que amerite un despido, con lo cual, se activa el efecto resarcitorio previsto por el ordenamiento legal que no elimina los efectos del despido, pero que sí ordena el pago de una compensación económica.

En el despido arbitrario, en su subtipo, injustificado, el juez analiza si el empleador además de haber seguido el procedimiento previo formal y cumplido los plazos previstos en la LPCL se ha imputado una causa prevista en la norma y que los medios probatorios ofrecidos le generan convicción de que el trabajador se encuentra inmerso en la causal de despido.

---

<sup>16</sup> El artículo 34 prevé dos clases de despidos. El despido arbitrario que abarca i) el despido sin invocación de causa con o sin procedimiento y ii) el despido con expresión de causa y con procedimiento, pero no demostrada en juicio. A su vez, se comprende al despido nulo que violenta determinados derechos fundamentales.

En dicho análisis, el juez debe examinar que la medida disciplinaria impuesta ha sido razonable y proporcional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la LPCL. Ambos criterios se encuentran encaminados a la existencia de "una correspondencia razonable con la gravedad de la infracción y/o el incumplimiento laboral" (Toyama 2009: 126).

La razonabilidad exige que la medida disciplinaria dispuesta sea coherente y justificable con el incumplimiento laboral. Por su parte, la proporcionalidad impone que el empleador evalúe que la medida disciplinaria sea idónea para con el fin perseguido, necesaria y proporcional en sentido estricto. Si el despido carece de alguno de estos elementos deviene en arbitrario, en la subcategoría de injustificado y, por tanto, le corresponde una tutela resarcitoria.

De lo anterior es clara la diferencia entre un análisis de un despido fraudulento y un arbitrario, en su subtipo, injustificado. El despido fraudulento tutela la lesión a derechos fundamentales del actuar péfido del empleador, mientras que el despido arbitrario evalúa la existencia y correspondencia de la conducta laboral con el despido.

A través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, particularmente, el precedente de observancia obligatoria recaído en el Exp. 00206-2005-PAJTC Huaura, ha delimitado el análisis que se realiza en los despidos fraudulentos, excluyendo el análisis de la razonabilidad y proporcionalidad que se encuentra reservado para los procesos ordinaria de despidos arbitrarios.

Ello ha sido reiterado por la Corte Suprema, en la Casación N° 17160-2017 Tacna y con más precisión en la Casación N° 17148-2016-Sullana, donde la Corte expresó:

(...) el análisis de la causa petendi de un proceso de despido fraudulento, no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción, la intensidad de la lesión al principio de buena fe contractual, así como los elementos objetivos de la falta legalmente prevista. Ello es así debido precisamente a que los supuestos de hecho configurativos del despido fraudulento están dirigidos a sancionar conductas ilegítimas del empleador - por inconstitucionales- en el ejercicio de sus poderes disciplinarios, sin que exista una causa real, verdadera, subsistiendo en el fondo el ánimo de perpetrar una resolución del contrato de trabajo, invocando una situación fáctica o jurídica aparente.

Más reciente, la Casación N° 177-2021 Arequipa, la Corte Suprema expresó:

(...) en el despido arbitrario, a diferencia del despido inconstitucional de creación jurisprudencial, los supuestos fácticos para su verificación derivan de la norma, más específicamente del artículo 22 la LPCL, cual es: la comprobación judicial de la causa justa contemplada en la ley. La falta de demostración por parte del empleador de la causa justa, torna al despido en arbitrario. En tal virtud, en el despido arbitrario, el objeto de análisis pasa por determinar si el empleador demostró o no probatoriamente la gravedad de la falta que motivó el despido.

Es nuestra posición que el despido fraudulento dista del despido arbitrario, ya que en el primero al no existir una causa real, no corresponde analizar la comisión de la falta grave, su proporcionalidad o razonabilidad, sino comprobar

objetivamente el actuar malicioso del empleador a través de su configuración en uno de los supuestos que configuran el despido fraudulento.

Por ello, es que la actividad probatoria deberá estar destinada a lograr generar la convicción de que, del lado del trabajador, el despido está contaminado con elementos fraudulentos como la imputación de hechos inventados, irreales o falsos, inexistencia de la falta en la normativa, la fabricación o manipulación de pruebas, la presión o inducción al error para la extinción de la relación laboral que hagan evidente el ánimo malicioso del empleador. Mientras que del lado del empleador, corresponde acreditar que el despido está motivado por una causa objetiva prevista en la normativa.

En el segundo, donde sí existe una causa en el plano de los hechos, porque el trabajador ha realizado una conducta que encaja dentro de un incumplimiento laboral, la discusión y, por tanto, la actividad probatoria estará destinada a generar convicción en el juez de que los medios probatorios aportados por el empleador le han generado la convicción suficiente para validar el despido o que, por el contrario, esta sanción no ha sido proporcional o razonable con la falta en cuestión, porque no ameritaba una medida tan gravosa.

En conclusión, el despido fraudulento es una construcción jurisprudencial que solo se materializa ante la determinación de los cuatro supuestos dispuestos por el Tribunal Constitucional, que bajo su desarrollo, evidencian un fraude a la ley. A pesar de que existan nuevos pronunciamientos jurisprudenciales que pretendan aperturar nuevos supuestos de despido fraudulento o, incorporar nuevos elementos de análisis, ello simplemente lleva a una mezcolanza de los elementos de diferentes categorías de despidos, que afecta la predictibilidad de los fallos judiciales y es contraria a los precedentes de observancia obligatoria.

#### **5.3.4. Análisis en el caso en concreto**

En el presente caso, el sr. Escobar solicitó en su escrito de demanda como pretensión subordinada, la reposición por despido fraudulento. En ella no precisó cuál es el supuesto de configuración desarrollado por el Tribunal Constitucional que se habría configurado en su caso. De ese modo, hizo una referencia general, a la fabricación de pruebas, imputación de hechos falsos y una mención genérica e implícita a la imputación de una falta no prevista legalmente.

Por dicho motivo es que, en la Audiencia de Conciliación, se hizo evidente la necesidad de realizar una precisión del petitorio del demandante, delimitando que la causal alegada es la de fabricación de pruebas.

Por otro lado, como parte de su motivación, el sr. Escobar refirió que la facultad sancionadora del empleador está sujeta a la razonabilidad y proporcionalidad. Este punto es muy relevante, porque evidencia el cuestionamiento del sr. Escobar sobre la proporcionalidad y razonabilidad de la medida impuesta por Qroma, a pesar de que la controversia gira en torno al carácter fraudulento del despido.

En la audiencia de juzgamiento, el sr. Escobar refirió que existía un indicio y presunción de que las pruebas aportadas por Qroma habían sido creadas por esta última. De un lado, se cuestionó la motivación del trabajador que compartió el chat grupal del sindicato con el empleador y, de otro lado, se sostuvo que la afiliación de cinco trabajadores al sindicato, para su posterior desafiliación de cuatro de ellos y el despido de uno en un rango de diez días -con la presunta

intervención de Qroma- evidencia que habría buscado despedir al trabajador por haber afiliado a nuevos trabajadores.

En primera instancia, el Juzgado determinó que no se cometió un despido fraudulento, ya que el demandante reconoció haber empleado estos términos para referirse al Gerente de Gestión y Desarrollo Humano. Asimismo, refirió que el hecho de haber entregado la conversación grupal no puede entenderse como una fabricación de pruebas, ya que no se negó la existencia o su contenido.

En segunda instancia, la Sala Laboral ampara la pretensión subordinada del sr. Escobar por imputar una falta no prevista legalmente. A criterio de la Sala, se cometió un despido fraudulento, ya que la conversación ocurrió entre un ámbito sindical -dirigente sindical y un afiliado- quedando fuera de la relación laboral y, por tanto, no estando previsto en el literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

Asimismo, fundamenta su decisión en que, si bien en la audiencia de conciliación se realizó la precisión de que la causal de despido fraudulento alegada era la de fabricación de pruebas, del escrito de demanda se desprende que el demandante la ha invocado implícitamente. Otro de los argumentos en que ampara la demanda es la falta de razonabilidad de la medida.

Consideramos que si bien el análisis de primera instancia no fue el más acertado, ya que se centró más en la verificación de los hechos, esto es, que efectivamente se expresaron términos desatinados en contra de un representante del empleador, y no ahondó en el alegato del demandante sobre los indicios de que Qroma habría fabricado las pruebas, lo cierto es que de los medios probatorios y de los argumentos brindados por el sr. Escobar no se genera certeza de que la entrega de la conversación haya sido manipulada o forzada por Qroma.

Así, el hecho de que hubiera una relación conflictiva entre el empleador y el sindicato en lo que respecta a la gestión y administración de este último si bien constituye un indicio de la conducta de Qroma, por sí solo no tiene la suficiente fuerza probatoria para demostrar que el empleador haya "sembrado" u ordenado al trabajador para que entregue dicha conversación grupal. En ese sentido, ya que no se pudo probar la fabricación de pruebas, no se configura el despido fraudulento.

Además, como hemos revisado en un acápite anterior, dichas conversaciones no pueden generar una expectativa real de privacidad si es que uno de los participantes decide voluntariamente compartir su contenido con terceras personas. En la medida que no se ha podido probar sea directamente o mediante indicios que el sr. Pimentel -el trabajador que compartió la conversación- fue forzado o presionado a hacerlo, no se puede cuestionar su legalidad o verificar la fabricación de la misma.

Respecto del análisis de razonabilidad, consideramos que la Sala Laboral cometió un error al incorporar dentro de su examen del despido fraudulento la razonabilidad de la medida. De ese modo, la Sala Laboral trató de justificar su fallo que varía al discutido con anterioridad, explicando que las conversaciones en un contexto sindical quedan fuera del ámbito de competencia del empleador y que, el hecho de despedir al demandante por los comentarios realizados era irrazonable.

No obstante, como ya lo hemos dicho en un despido fraudulento solo cabe evaluar la naturaleza pérfida del actuar del empleador que se materializa en la

subsunción en uno de los cuatro escenarios previstos en la jurisprudencia, lo cual no ocurrió en el presente caso.

Como ya hemos desarrollado anteriormente, si bien la conversación ocurrió dentro de un grupo de personas sindicalizadas de carácter privado, lo cierto es que las conversaciones ocurrieron con ocasión de la relación laboral del demandante con el empleador, ya que en medio de esta el sr. Escobar se expresó en términos inapropiados con otros trabajadores sobre un superior jerárquico.

En ese sentido, en la medida que la conducta imputada puede ser subsumida dentro del Reglamento Interno de Trabajo y se subsume en el inciso a) e inciso f) del artículo 25 de la LPCL no puede alegarse que la falta vulneraba el principio de tipicidad. Lo que sí puede cuestionarse es la razonabilidad de la medida, que concordamos que fue excesiva e irrazonable para los exabruptos del trabajador, pero ello es un análisis reservado al despido arbitrario. En suma, consideramos que la evaluación que realizó la Sala Laboral fue equivocada y contraría al precedente jurisprudencial de observancia obligatoria Llanos Huasco y, por tanto, la conclusión de la Corte Suprema en dicho extremo fue correcta. En ese sentido, consideramos que lo resuelto por la Corte Suprema en dicho extremo es acertado.

#### **5.4 En el caso en concreto, ¿se configuró un supuesto de despido nulo por vulnerar derechos fundamentales del demandante?**

El sr. Escobar planteó en su escrito de demanda, como pretensión principal, la reposición en Qroma por haber sufrido un despido nulo, por haber impuesto una queja o reclamo contra su empleador ante Sunafil y por haber sido discriminado por su opinión. No obstante, parte fundamental de su defensa fue que habría habido una conducta represora y antisindical del Qroma en perjuicio del sindicato, por lo cual, cabe analizar si es que nos encontramos ante un despido represalia o, por el contrario, ante un despido que vulnera la libertad sindical.

En ese sentido, a efectos del presente informe, se analizará la causal de despido nulo por presentar queja o reclamo que fue invocada por el demandante, así como la causal de despido nulo por vulneración de la libertad sindical que, consideramos, pudo ser alegada por el demandante, a efectos de determinar si es que una de estas causales se configuró en el caso en concreto.

##### **5.4.1 Acercamiento teórico a la figura del despido nulo**

Como ya hemos desarrollado anteriormente, el despido es una institución causal, exigiendo el ordenamiento la existencia de una justa causa, a efectos de restringir el poder del empleador de extinguir la relación de trabajo de manera arbitraria.

Cuando al margen de estas restricciones legales, el empleador ejecuta un despido que transgrede derechos fundamentales, se activa una protección jurídica que priva de los efectos jurídicos pretendidos por el acto extintivo, reponiendo las cosas al estado anterior de la violación de dichos derechos.

Esta protección se ha dispuesto cuando la decisión extintiva del empleador se encuentre motivada, de manera notoria o encubierta, por razones que se opongan a los principios más básicos de nuestro ordenamiento jurídico. Como señala, Elmer Arce, "en este caso, el despido, en concreto, habrá de evidenciar, desde su raíz u origen, un móvil empresarial contrario a derechos subjetivos del trabajador, pertenecientes a la esfera constitucional" (2006: 120).

De ese modo, a diferencia de los despidos que carecen de una causa que justifique la decisión extintiva, en la figura del despido nulo existe una causa solo que esta es ilegítima, debido a que lesiona derechos y principios fundamentales, como la igualdad y la no discriminación, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva (Casación N° 3931-2008 Callao).

Profundizando en la causa de la figura estudiada, se ha dicho que cuando la motivación ilegítima sea manifiesta, esta se desprenderá de la misma imputación de la falta grave al trabajador relacionada directamente con el ejercicio del derecho vulnerado o el impedimento del disfrute del mismo. Mientras que, en una motivación oculta, esta se oculta en una justificación aparentemente suficiente para la extinción de la relación laboral. De ese modo, en la motivación manifiesta, el juez evaluará la vulneración del derecho a partir de los hechos del caso a diferencia de la motivación oculta donde será necesario que el juez evalúe el caso a partir de indicios y, a su vez, recayendo en el empleador probar la razonabilidad de su decisión (Pedrajas citado por Arce 2006: 120; Arce 2006: 119-121).

Es también perfectamente posible que coexistan dos motivaciones opuestas, de un lado, circunstancias que evidencien una lesión al derecho fundamental del trabajador, y, de otro lado, exista una causa justa de despido que habilite al empleador a dar por extinguida la relación de trabajo, el denominado despido pluricausal.

La jurisprudencia constitucional española ha tenido un mayor desarrollo al respecto, considerando que en la medida que el empleador acredite una justificación objetiva, proporcional y razonable, esta excluirá la presunta motivación ilícita (Sentencia N° 7/1993, citada por Arce, 2006: 121). Si bien, nuestra Corte Suprema no se ha pronunciado expresamente al respecto, si ha señalado en varias oportunidades la no configuración de un despido nulo cuando exista una causa justa debidamente probada, por ejemplo, la Casación Laboral 9382-2022-Del Santa.

El artículo 29 de la LPCL recoge una lista de supuestos taxativos que ante su configuración se activa la tutela restitutoria. Dentro de estos supuestos, se encuentra el despido por presentar una queja o reclamo contra el empleador y el despido por vulnerar la libertad sindical.

Como bien precisa Arce, al desprenderse la figura del despido nulo de los mandatos constitucionales, por precisamente tratarse de la transgresión de los principios más básicos de nuestro ordenamiento, es imperativo que su aplicación respete el contenido de los derechos a proteger y que, de otro lado, se impida cualquier supuesto que genere su indefensión, para lo cual, la interpretación de la misma Constitución y de los instrumentos internacionales en la evaluación del juez laboral es fundamental (2006: 161).

#### **5.4.2 El despido por presentar una queja o reclamo**

En el ordenamiento laboral peruano, se dispone la causal de despido por represalia o, para ser exactos, el despido por presentar una queja o reclamo contra el empleador, como una de las motivaciones prohibidas para despedir a un trabajador, regulada en el literal c) del artículo 29 de la LPCL.

Como referente internacional a esta normativa, se encuentra el Convenio N° 158 de la OIT que, en su artículo 5, dispone los motivos que no podrán constituir

causa justificada para la terminación de la relación de trabajo. Dentro de ellos se encuentra "presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o, recurrir ante las autoridades administrativas competentes".

De la anterior redacción se pueden desprender diversas conductas protegidas por el artículo 5, literal c), cómo es que la protección incluye a personas que participan activamente ejerciendo su derecho a accionar, pero también abarca situaciones en las que la parte no es partícipe principal en el procedimiento, pero el resultado de dicho procedimiento tenga efectos sobre este.

Por su parte, en la Recomendación N° 130 de la OIT se estableció en el literal a) del artículo 2 que los trabajadores que consideren tener motivos para presentar un reclamo, sea actuando individualmente o de manera colectiva, tienen derecho a presentar reclamos sin que puedan ser sujetos de perjuicio alguno por haberla presentado. Si bien el Convenio N° 158 no ha sido ratificado por el Perú, tiene un efecto interpretativo sobre la normativa peruana al igual que las recomendaciones.

De ese modo, se instaura una prohibición de adoptar represalias contra el trabajador que de buena fe ejerce, como titular o en representación, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para interponer acciones o reclamos contra el empleador.

La jurisprudencia y doctrina española ha desarrollado ampliamente el despido represalia, bajo la figura de la garantía de la indemnidad y ha considerado que para su configuración se deben presentar tres elementos: i) la acción sea una manifestación del derecho al acceso a la jurisdicción, ii) acto del empleador que sea perjudicial para el trabajador<sup>17</sup> y ii) relación de causalidad entre la acción y la represalia (Folgozo 2021: 128).

En nuestro ordenamiento, el artículo 47 del reglamento de la LPCL delimita que la causal protegerá aquellas acciones o reclamos que hayan sido planteados ante las autoridades administrativas o judiciales<sup>18</sup>, mientras que por la vía jurisprudencial se ha entendido que la materia causa de reclamo deberá estar vinculada necesariamente con derechos laborales o derechos inespecíficos impactados por la relación laboral (Blancas 2022: 259).

En ese sentido, las actuaciones que se dirijan directamente a la empresa para que esta se pronuncie o resuelva el reclamo, de conformidad con el reglamento, quedarían excluidas dentro del ámbito de aplicación del supuesto.

Al respecto, consideramos que comunicaciones o reclamos internos sí podrían ser considerados dentro de este supuesto en la medida que en ellos se evidencie la intención del trabajador de iniciar una acción administrativa o judicial ante la inacción o denegación del reclamo o solicitud. Ello puede ocurrir cuando el

---

<sup>17</sup> A diferencia de la regulación peruana, se dispone garantía no solo para los actos lesivos más graves (el despido), sino para en general cualquier conducta represiva y perjudicial que ejerza el empleador.

<sup>18</sup> En este mismo artículo también se señala que debe acreditarse que el despido fue precedido de comportamiento del empleador que evidencien una intención de impedir reclamos. No obstante, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido como precedente vinculante la inaplicación de párrafo comentado, al considerar que su regulación excede de lo dispuesto en la LPCL (Blancas 2022: 407).

trabajador es cesado luego de realizar la comunicación de reclamo previa interna, pero antes de que la presente ante la entidad correspondiente.

Consideramos que ello es así en la medida que lo que se busca proteger con este supuesto de despido nulo es precisamente la tutela jurisdiccional efectiva que dentro del abanico de derechos que abarca se encuentra el derecho de accionar que se vería menoscabado si antes de ejercerlo y en el marco de los deberes de buena fe y mantener una relación cordial con su empleador, el trabajador opta por una vía previa armoniosa para resolver los conflictos laborales y a efectos de desalentar la materialización de dicha acción, el empleador lo despide.

Recordemos que la resolución de conflictos privados dentro de la organización es una vía que la normativa laboral, los contratos de trabajo y los reglamentos internos fomentan, por lo cual, es poco razonable que no se encuentre dentro del ámbito de protección estos reclamos o comunicaciones. En dichas situaciones, será clave evaluar si es que la acción se llegó finalmente a presentar.

En lo que respecta a la materia que versa el reclamo o queja, la jurisprudencia peruana ha establecido que deben versar sobre la defensa de derechos reconocidos por ley (Casación Laboral N° 1363-2005 - Lima, citada por Toyama y Neyra 2016: 238). Consideramos que esto debe ser interpretado de manera amplia e incluir además del respeto de derechos inespecíficos, el cumplimiento de obligaciones laborales del empleador, en términos generales, que puedan incluir obligaciones impuestas por el ordenamiento o que el mismo empleador ha dispuesto, a partir de su poder de dirección.

Un desarrollo interesante es el de la jurisprudencia constitucional española que no evalúa como elemento central que el derecho reclamado tenga una vinculación o impacto a consecuencia de la relación laboral, sino más bien por el hecho de que su ejercicio genere un perjuicio para el empleador (Folgo 2021: 203).

Sobre la represalia se ha señalado que es aquella actuación reactiva llevada a cabo por el empleador como consecuencia del ejercicio legítimo del derecho por parte del trabajador. La particularidad al respecto en el desarrollo jurisprudencial en España es que el elemento volitivo no es determinante para su protección, enfocándose más bien en la producción de un perjuicio al trabajador y que exista un nexo de causalidad entre la conducta lesiva y el ejercicio del derecho (Folgo 2021: 203).

En ese sentido, si bien la conducta represiva concreta protegida por la LPCL es el despido, antes de su materialización pueden preceder otras conductas del empleador con el fin de disuadir al trabajador de realizar su queja o reclamo, como sanciones disciplinarias de rango inferior. Estas prácticas, que podrían calificar como hostiles, pueden ser muestras de que el despido ha sido consecuencia directa del ejercicio de sus derechos del trabajador.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 47 del Reglamento de la LPCL, la protección que se brinda se encuentra circunscrita temporalmente hasta tres meses de emitida la resolución consentida o con calidad de cosa juzgada que ponga fin al procedimiento.

Respecto al elemento de la causalidad, es fundamental que exista una relación de causa - efecto con el reclamo o queja y la medida represiva. Para la Corte Suprema, la conexión entre ambos puede acreditarse cuando "el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado" (Casación Laboral N° 1363-2005 - Lima, citada por Toyama y Neyra 2016: 238).

Si bien la proximidad temporal del reclamo o queja y el despido es un elemento clave para determinar una conexión entre ambos hechos, un elemento previo y fundamental es que se pueda acreditar que el empleador ha tomado conocimiento de la presentación del reclamo, de manera previa al despido y que haya una temporalidad razonable entre ambos (Folgozo 2021:318).

Se hace hincapié sobre todo en procesos administrativos ante Sunafil que, por la misma carga de la entidad, tiene plazos y procedimientos para tomar y asignar una denuncia a un inspector quien posteriormente iniciará las acciones de investigación y notificará al empleador del inicio de las mismas.

Igualmente, es importante resaltar que existen reportes y denuncias ante Sunafil que son anónimas, por lo cual, según las particularidades del caso, habría que demostrar que la denuncia o reparte es fácilmente trazable al trabajador perjudicado, de modo, que sea razonable que el empleador haya podido conocer la identidad de la persona denunciante.

Se ha señalado que una forma de desvirtuar el indicio probatorio de la proximidad temporal es demostrar que la decisión de la empresa de despedir al trabajador es anterior a la toma de conocimiento de la presentación del reclamo o la queja (Folgozo 2021: 350), rompiéndose de esa forma la vinculación directa entre el reclamo y el despido.

Por su parte, la jurisprudencia ha señalado que se configura el despido represalia cuando, además de existir una demanda o queja anterior al despido, se presentan actitudes o conductas desplegadas por el empleador que reflejen el propósito de entorpecer reclamos de manera arbitraria (Casación N° 12864-2022 Lima).

En lo que respecta a los elementos subjetivos del despido represalia, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha considerado que debe "existir identidad entre el trabajador despedido y quien presentó la queja o participó en un proceso contra el empleador" (Blancas 2022: 344). Así, existen pronunciamientos en los que al realizarse el reclamo a nombre de un sindicato y no a título personal, la Corte Suprema ha determinado que no se ha configurado un despido nulo (Casación N° 18121-2015 Lima; Casación Laboral N° 13134-2016 Ayacucho; Casación N° 15508-2017-Lima Este).

En nuestra consideración, este es un criterio errado de la Corte Suprema, porque precisamente la figura del despido represalia lo que busca es proteger a los trabajadores de ejercer legítimamente su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva sin temor a una represión por parte del empleador, por tanto, el elemento determinante será que exista una correspondencia entre el despido -ese daño materializado al trabajador- y el reclamo o la queja para determinar que hubo una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

Recordemos que el derecho del trabajo tiene un rol tuitivo con la parte más débil de la relación laboral -el trabajador- por lo cual, no tutelar al trabajador que, en representación de su sindicato, ha interpuesto un reclamo a efectos de hacer valer los derechos o exigir el cumplimiento de obligaciones laborales y a consecuencia de ello es despedido se genera un espacio de impunidad, con independencia de que exista una causal específica que tutele la libertad sindical. Ello es así ya que un despido lesivo de derecho fundamental puede afectar a más derechos, por lo cual, es posible que se pueda reconducir a ambas clases de supuestos.

En el mismo sentido se presenta el Convenio N° 158 de la OIT que protege no solo la actuación del trabajador encaminada hacia la presentación de un reclamo, sino también su participación en el procedimiento en contra del empleador. En ese sentido, es posible que un dirigente sindical, en nombre y en representación, de su sindicato inicie acciones en contra del empleador y que éste último inicie acciones en contra del dirigente y no del sindicato para reprimir dichos reclamos.

La legitimación de la acción si bien le pertenece al sindicato, lo cierto es que la actuación se lleva a cabo con la finalidad de defender los intereses de los trabajadores, que incluye al trabajador sindicalizado, quien es el finalmente perjudicado por la represalia. En ese sentido, el ámbito de protección debe incluir a los trabajadores cuando son actores inmediatos del reclamo o queja, aunque la materia reclamada no sea en defensa directa de sus derechos o intereses.

Dicha interpretación es coherente con el criterio dispuesto en la Casación N° 20392-Lima Este, donde la Corte Suprema verifica que hubo un despido represalia contra un trabajador que, a través de su sindicato, presentó un reclamo ante el MTPE para la defensa de sus derechos laborales, lo cual reitera el elemento determinante de que la represalia debe ser interpretada desde el perjuicio realizado al trabajador y no necesariamente a la titularidad del derecho subjetivo o interés que sustenta la interposición de la queja o el reclamo.

De ese modo, se configura el despido represalia cuando se demuestra la existencia de una presentación o participación en una queja o reclamo, como una expresión de la tutela jurisdiccional efectiva, seguida de un acto represivo por parte del empleador, del que se desprenda que existe una relación de causalidad entre la acción del trabajador y la represalia.

#### **5.4.3 El despido contrario a la libertad sindical**

El artículo 1 del Convenio N° 98 de la OIT reconoce expresamente la garantía de gozar una adecuada protección contra aquellos actos discriminatorios que transgreden la libertad sindical, en particular, cuando el acto transgresor suponga el despido a causa de la afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Por su parte, el artículo 5 del Convenio N° 158 de la OIT dispone que no podrán constituir como justas causas para el despido de un trabajador i) su afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y ii) ser candidato o representante de los trabajadores, actuar o haber actuado bajo dicha calidad.

En el mismo tenor se expresa el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT, tampoco ratificado por el Perú, que dispone la protección eficaz de los representantes de los trabajadores ante todo acto que los pueda afectar a consecuencia de su calidad de representantes de los trabajadores, del ejercicio de la actividad sindical o de su afiliación.

En el ordenamiento peruano esta garantía se recoge legalmente en los literales a) y b) del artículo 29 de la LPCL que disponen la nulidad de aquellos actos extintivos que tengan como motivación la afiliación sindical, la participación de actividades sindicales y la condición de ser candidato, representante de los trabajadores, o actuar como tal en los hechos (en adelante, nos referiremos a ellos simplemente como "representantes de los trabajadores"). De ese modo, el esquema formulado es muy similar al dispuesto por el Convenio N° 158.

Con esta regulación, se tutela exclusivamente la faceta individual de la libertad sindical, en la que los individuos singularizados sufren de actos discriminatorios a consecuencia del desarrollo de actuaciones que se encuentran dentro del paraguas de la libertad sindical. No obstante, no se puede negar que estas transgresiones aparentemente individuales, también suponen una afectación colectiva, ya que el despido de un dirigente sindical deja al sindicato sin un representante de los trabajadores y supone también un ejemplo para amedrentar a todos los afiliados de las consecuencias que podrían experimentar si continúan actuando en aras de la defensa de sus derechos, como lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. 3311-2005-PA.

Pese a que pareciera que el segundo supuesto regulado en el artículo 29, la calidad de representante sindical, estuviera subsumido en el supuesto de la participación de actividades sindicales, ya que por su misma condición, el representante sindical es quien ejecuta actividades sindicales y, por ello mismo, es que es tendiente de ser víctima de actos represivos; la regulación de dicha causal a través del artículo 46 Reglamento de la LPCL excluye esta interpretación al delimitar su cobertura a los representantes de los trabajadores que gocen del fuero sindical, de conformidad con la LRCT.

De acuerdo con el artículo 30 de la LRCT, el fuero sindical comprende a (i) la totalidad de los miembros del sindicato en formación, (ii) los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. Seguidamente procede a restringir su ámbito de aplicación a un límite de dirigentes, señalando que podrá extender la comprensión del fuero y a falta de este en sindicatos de primer grado, no podrá ser superior a tres dirigentes si el sindicato tiene hasta 50 afiliados, agregándose un dirigente por cada cincuenta afiliados adicionales, con un límite de hasta doce dirigentes.

Al respecto, resulta importante la precisión de Blancas sobre el fuero sindical, figura jurídica que no brinda mayor protección al representante sindical, ya que la exigencia de justa causa debidamente demostrada es el nivel general de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico. De ese modo, inclusive si no se demuestre la causa justa en juicio, no se tendrá por ineficaz el despido del dirigente sindical, debiendo necesariamente acreditar el motivo ilícito (2022: 246).

La regulación es considerada por la doctrina como limitante del fuero sindical, no solo por los límites en el número de representantes sindicales y los límites temporales dispuestos, sino por su ámbito de protección dirigido solo al despido y al cambio de lugar de la prestación de servicios (Villavicencio 2010: 182). Dicha crítica al fuero sindical restringido ha hecho eco en la Corte Suprema, quien a través del VII Pleno Jurisdiccional Supremo de Justicia dispuso que la normativa laboral adopta la tesis del fuero sindical amplio, no encontrándose protegidos solo los dirigentes sindicales previstos en el artículo 31 de la LRCT, sino en

general cualquier trabajador que haya sido despedido y haya sufrido cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales, incluyendo a los dirigentes que hayan cesado en el cargo.

En lo que respecta a los elementos configurantes del acto antisindical, se evalúa la existencia de un menoscabo real en el ejercicio de la libertad sindical y su vinculación con la conducta lesiva. De ese modo, el foco recae en tutelar a la libertad sindical y no en determinar si la intención fue afectarla o no, bastando que se acredite su vulneración.

En ese sentido, la atención no se centrará en la culpa o dolo del agente, no debiéndose, por tanto, "detenerse en una difícil indagación sobre los motivos que han inducido a realizar el comportamiento, sino que debe limitarse a verificar la existencia del comportamiento mismo y a evaluar su idoneidad para lesionar los bienes protegidos" (Garofalo citado por Villavicencio 2010: 173).

En esa línea, cuando el acto antisindical se materialice en un despido no se deberá demostrar la motivación del empleador de violentar la libertad sindical del trabajador, sino en demostrar que existe una vinculación directa del acto extintivo con la vulneración de la libertad sindical que, por tanto, evidencie que el origen del acto extintivo se debió necesariamente por la calidad de representante sindical o a la realización de actividades sindicales, en sentido amplio.

Al respecto, la normativa peruana pareciera en principio contraria al desarrollo jurisprudencial antes comentado, ya que se dispone en el artículo 37 de la LPCL que "ni el despido ni el motivo se deducen, debiendo ser probados". La jurisprudencia ha realizado una interpretación flexible sobre dicho articulado, en lo cual nos detendremos posteriormente.

Respecto al comportamiento lesivo, Sanguineti ha señalado que engloba a cualquier actuación que en los hechos resulte contraria al ejercicio de la libertad sindical, como toda clase de decisiones voluntarias, bilaterales o unilaterales provistas de efectos jurídicos, debe ser un comportamiento capaz de ocasionar un resultado prohibido (1991: 171- 172). La ruptura del vínculo laboral es, sin lugar a dudas, la más gravosa a la libertad sindical, al incidir en el derecho al trabajo, la libertad sindical y la igualdad de trato.

Sobre la lesión a la libertad sindical se ha señalado que se materializa con la determinación del daño a la libertad sindical y tras la verificación de la existencia de una causa que no justifique el perjuicio realizado. De ese modo, se deberá de calificar la conducta como lesiva de la libertad sindical si no se logra sustentar en otras razones atendibles o jurídicamente aceptables (Sanguineti 1991: 200).

A mayor abundamiento, Sanguineti señala que la evaluación de la lesión como un perjuicio antijurídico consiste, en primer lugar, por determinar si por medio del acto cuestionado se ha ocasionado una disminución del núcleo duro de libertad sindical de la persona perjudicada. El perjuicio antisindical, por tanto, no podrá ser cualquier, sino, una afectación que menoscabe directamente el ejercicio del núcleo o contenido mínimo de la libertad sindical -que podrán materializarse por una afectación que haga imposible el ejercicio del derecho sindical o que obstaculice su debido ejercicio- y, por otro lado, que la conducta cause un perjuicio real en el caso en concreto (1991: 203-205).

Un punto fundamental para establecer la existencia de una conducta antisindical y, concretamente, un despido antisindical, es determinar la conexión entre la

conducta lesiva y la lesión a la libertad sindical, lo cual a nivel probatorio supone superar un estándar alto por lo dispuesto en el artículo 37 de la LPCL, que dispone la probanza del motivo alegado, no cabiendo presunciones o deducciones.

Frente a esta manifiesta problemática que puede generar situaciones de indefensión ante la imposibilidad de probar el despido antisindical, sobre todo, cuando se encuentra coberturado con un velo de legalidad, Elmer Arce ha señalado que, el juez laboral, por la vía de los medios de prueba indirectos, debe flexibilizar los parámetros de certeza. Así, para el autor no basta el empleo de medios de prueba como las presunciones simples para "acercar al terreno de la convicción" que podrá aportar una intensidad mayor o menor de acuerdo con la idoneidad de los medios probatorios indirectos, sino que es necesario que el juicio de certeza que se realice sea más leve o ligero cuando exista de por medio la tutela de derechos de carácter fundamental (2006: 267- 269).

Por su parte, Monereo Pérez, siguiendo el principio de facilitación de la prueba, ha postulado más bien la flexibilidad de la prueba mediante las presunciones simples como medios probatorios capaces de satisfacer la exigencia de certeza que dispone el ordenamiento (citado por Blancas 2022: 286 - 287).

En ese sentido es que la jurisprudencia, en su mayoría, se ha decantado con una serie de pronunciamientos que permiten el empleo de presunciones que demuestran la vinculación del despido con la vulneración a la libertad sindical, aplicando lo dispuesto en el artículo 23.5 de la NLPT. Así, en la Casación N° 12816-2015 Lima Norte se dispuso que se configura el despido nulo, cuando el trabajador aporte indicios razonables que el término de la relación laboral se debió a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

Estos indicios razonables permiten acreditar el nexo causal entre la conducta lesiva y la vulneración de la libertad sindical. De ese modo, la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos en los que emplea indicios razonables.

*Tabla 3: Criterios jurisprudenciales sobre la nulidad por vulnerar la libertad antisindical*

<b>Resolución</b>	<b>Criterio</b>
Casación N° 324-2003-Lima	Para el despido nulo por ejercicio de actividades sindicales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la licitud de la actividad sindical,</li> <li>• la temporalidad del despido en relación con el ejercicio de la actividad sindical,</li> <li>• existencia de un nexo causal (conocimiento del empleador y reacción contra la actividad).</li> </ul>
Casación N° 889-2012 - La Libertad	La condición de dirigente sindical no es suficiente para la configuración del despido nulo, se requiere la acreditación del nexo causal entre la condición sindical y el despido.
Exp. N° 00223-2015-PA/TC, Cusco	La proximidad temporal entre la constitución del sindicato y el despido (retiro de confianza) evidencia que el despido fue nulo a pesar de que empleador formalmente no conocía de su constitución.
Casación Laboral 2608-2011 - Lima	El despido de la demandante, en medio de su afiliación al sindicato y de actos hostiles contra ella y trabajadores afiliados al sindicato, constituye despido nulo.

Casación N° 12816-2015 Lima Norte	La proximidad entre la afiliación al sindicato y su cese por vencimiento de los contratos de trabajo, que se encontraban desnaturalizados, configura un despido nulo por la afiliación sindical.
--------------------------------------	--

Elaboración propia

En tal sentido, existen ciertas circunstancias que permiten presumir que el acto lesivo ha generado una vulneración en la libertad sindical y que ante la falta de pruebas que demuestren lo contrario, genera en el juez la convicción de que se ha cometido un despido nulo.

Estos indicios están vinculados con la proximidad temporal en que se produce el despido y la realización de una actividad sindical, conformación del sindicato, participación de las elecciones o asunción de un rol de representante sindical.

Asimismo, el conocimiento del empleador del ejercicio de la actividad sindical o de la calidad de representante sindical es un indicio clave que, junto con otros elementos, puede llevar a sustentar el nexo de la acción lesiva con la lesión a la libertad sindical.

De igual manera, el contexto en que ocurren las presuntas acciones lesivas, como un clima de hostilidad antisindical por parte del empleador, acciones hostiles contra trabajadores sindicalizados o representantes sindicales que impidan, restrinjan, sancionen, se entrometan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical.

El trato diferenciado a otros trabajadores no sindicalizados que incurrieron en faltas similares, pero que no fueron sancionados o recibieron medidas disciplinarias más leves sin un sustento objetivo también es un indicio que permite deducir una conducta lesiva a la libertad sindical.

En suma, se configura el despido por vulneración de la libertad sindical cuando se demuestra la condición de representante sindical, la afiliación o realización de actividades sindicales y además se establece el nexo causal entre la condición o actividad sindical del trabajador y el despido, evidenciándose de ese modo la lesividad del acto.

#### 5.4.4. ¿En el caso en concreto, se configuró un despido nulo?

En el proceso materia de análisis se evaluó si correspondía la declaración de despido nulo por haber presentado reclamos contra su empleador, Qroma, además de haber ejercido su derecho a la libertad de opinión -o propiamente la, libertad de expresión. En la medida en que el debate se centró en determinar si es que los reclamos realizados ostentando la calidad de representante sindical se pueden subsumir dentro de la causal de despido represalia, más que propiamente en el ejercicio de la libertad de opinión<sup>19</sup>, con el enfoque del presente informe, se evaluará si se habría cometido un despido que vulnere la libertad sindical del demandante.

##### 5.4.4.1 Análisis de la causal de despido por represalia

<sup>19</sup> La sustentación de la causal tanto en el escrito de demanda como en la audiencia de juzgamiento no fue idónea, ya que la parte demandante incluso alegó actos discriminatorios como el verse forzado a entregar sus descargos a la carta de imputación por falta grave por la vía notarial, sin encontrar conexión alguna con el ejercicio a la libertad de expresión.

Es el caso que el 24 de enero de 2018 el demandante, en calidad de secretario de defensa del sindicato, junto con el secretario general denuncian la no entrega de cuotas sindicales desde el cambio de Junta Directiva del 13 de junio de 2017.

Asimismo, se realizaron una serie de comunicaciones internas entre los representantes del sindicato y la empresa:

- Carta que comunicó el número de cuenta del sindicato de fecha 05 de enero de 2018, suscrita por el demandante, en calidad de secretario de defensa junto con el secretario general.
- Carta que requiere el depósito de las cuotas sindicales del 15 de enero de 2018, suscrita solo por el secretario general.
- Carta que requiere el depósito de las cuotas sindicales retenidas del 15 de enero de 2018. Adicionalmente, se requiere la relación detallada de los descuentos a sus afiliados, advirtiendo que, ante su incumplimiento el sindicato iniciará las acciones legales pertinentes. Dicho documento es suscrito solo por el secretario general.
- Carta de respuesta a comunicación de Qroma del 25 de enero de 2018, donde sindicato requiere nuevamente el pago de las cuotas sindicales, de fecha 29 de enero de 2018, suscrito solo por el secretario general.

De forma paralela, el 23 de enero de 2018 el demandante, en calidad de secretario de defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Qroma, junto con el secretario general presentan una denuncia ante Sunafil sobre el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de Qroma al no entregar el registro de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, así como la negativa de la participación del sindicato en las investigaciones de accidentes de trabajo.

Anteriormente, se envió una comunicación interna de fecha 19 de octubre de 2017 donde se solicita a Qroma la misma información, suscrito por el demandante, en calidad de representante sindical, así como otros dos representantes sindicales.

Por último, se envió una carta de fecha 07 de diciembre de 2017 a Qroma requiriendo la abstención de prácticas antisindicales contra los trabajadores afiliados al sindicato como amonestaciones y suspensiones frente a la negativa de suscribir mutuos disensos o renuncias a la organización sindical. Dicho documento fue suscrito por el demandante, en calidad de representante sindical, y por el secretario general.

Respecto de la queja presentada por las cuotas sindicales, se concluye que se ejerció una acción ante una autoridad administrativa, Sunafil, mediante el escrito del 24 de enero. Dicha acción es legítima y tiene sustento legal, ya que de acuerdo con el literal c) del artículo 16-A del Reglamento de la LRCT, el empleador se encuentra obligado a realizar los depósitos de las cuotas retenidas en la cuenta del sistema financiero de la organización sindical en un plazo no mayor a 03 días hábiles desde efectuada la retención.

De igual modo, se realizaron tres comunicaciones internas anteriores que requerían el depósito de las cuotas sindicales retenidas directamente a Qroma. En principio, estas comunicaciones podrían ser evaluadas dentro del contexto del caso para evidenciar la intención del trabajador de iniciar de manera posterior acciones administrativas o judiciales. No obstante, las cartas no fueron suscritas por el demandante en condición de representante sindical, sino fue otro representante sindical, por lo cual, deben ser excluidas del análisis.

En lo que respecta a la materia que versa el reclamo o queja, esta se encuentra vinculada con la defensa de los derechos reconocidos legalmente, como es la deducción de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados por parte del empleador, a solicitud del sindicato y su depósito en la cuenta a nombre de la organización sindical, recogido tanto en el artículo 29 de la LRCT como en el artículo 16-A del Reglamento de la LRCT. En específico, se estaría ejerciendo la defensa de la libertad sindical en su manifestación colectiva de gestión interna.

Por consiguiente, la titularidad del derecho reclamado recae sobre el sindicato, siendo el demandante un representante que ha participado en la interposición de un reclamo ante una entidad administrativa y no de manera personal. Consideramos que esto no es relevante para la configuración de la causal, ya que el término "participar" del literal b) del artículo 16 debe de ser interpretado de manera amplia y de conformidad con el Convenio N° 158 de la OIT que dispone en su artículo 5 la protección abarca también la participación de un procedimiento contra el empleador, sea directamente como titular, o indirectamente como representante o en beneficio de terceras personas.

Lo determinante para la configuración del elemento subjetivo de la causal bajo análisis es que el demandante haya interpuesto una acción o reclamo o que se haya presentado una acción o reclamo a su nombre de manera legítima, como manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, ya que será precisamente por esta presentación que se sufre un perjuicio por parte del empleador. En el caso, se evidencia que el demandante suscribió la carta dirigida contra Sunafil, que comunicaba la infracción cometida por Qroma.

En lo que respecta a la relación causal entre la presentación del reclamo y el despido para acreditar que este constituye un acto represivo por el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva, es necesario determinar previamente si el empleador tuvo conocimiento de que se presentó esta queja en su contra. Al respecto, el demandante refirió que hubo una comparecencia en virtud de la cual, el empleador realizó un pago parcial el 7 de febrero de 2018.

Se observa que hubieron depósitos parciales del 13 al 16 de febrero a la cuenta del sindicato, no obstante, el demandante no acreditó que el empleador tuvo conocimiento de la denuncia que realizó ante Sunafil el 24 de enero de 2018, que esta haya sido suscrita por él, o que en efecto se haya llevado a cabo la comparecencia entre el sindicato y Qroma, siendo que solo los depósitos parciales realizados por el empleador son insuficientes para demostrar un nexo causal entre la queja por el no depósito de las cuotas sindicales y el despido.

Inclusive si se admite que Qroma tomó conocimiento del reclamo con anterioridad al despido, no se puede concluir que Qroma pudiera conocer que el demandante fue partícipe de la queja, ya que esa información no es conocida por el empleador en los procedimientos dirigidos por Sunafil por la materia que versó la queja, más aún cuando las cartas dirigidas internamente a Qroma, solo una de ellas fue suscrita por el demandante, lo que genera una duda razonable sobre que el despido haya sido un acto represivo a consecuencia del ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva en dicho extremo.

Por otro lado, sobre el reclamo de la no entrega del Registro de Accidentes e incidentes y Enfermedades Ocupacionales, se encuentra dentro del marco de protección de la defensa de los derechos de los trabajadores reconocido legalmente, desde la perspectiva colectiva, ya que se encuentra recogido el

derecho de los sindicatos a participar de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, según el artículo 92 de la Ley N° 29783. En dicho reclamo se alega que el sindicato no participó ni fue comunicada de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o de incidentes peligrosos o participar de las investigaciones desde 2013 al 2018.

En ese sentido, la titularidad del derecho reclamado no recae en el demandante, sino en el el sindicato, siendo que el demandante ejerce la representación del sindicato participando en la interposición de la acción ante la entidad administrativa.

En lo que respecta a la relación causal entre la presentación del reclamo y el despido, en este caso tampoco se puede concluir que Qroma tenía conocimiento de que se presentó este reclamo en su contra. Si bien existe una carta dirigida a Qroma el 19 de octubre de 2017, suscrita por el demandante, junto con otros representantes sindicales, solicitando la entrega de los registros, la carta por sí sola y por su contenido es insuficiente para evidenciar una relación causa - efecto con el ejercicio de la acción y el despido.

Esto es más claro cuando se observa en la plataforma de Sunafil "Consulta tu trámite", en la que se observa que la fecha de asignación de la orden de inspección ocurre con posterioridad a la imputación de la falta grave y al despido, el 05 de marzo de 2018, por lo cual, no se puede concluir que el empleador conocía que el demandante interpuso un reclamo ante Sunafil en su contra.

Si bien las cartas demuestran una relación no armoniosa y carente de colaboración mutua entre el sindicato y Qroma y existe proximidad temporal entre las cartas y el despido, de lo cual puede fluir la existencia de una relación tensa con los representantes que realizan actividades sindicales, que incluye al demandante, no se desprende de los hechos que exista una relación directa entre las cartas y el despido que lleve a este último a catalogarlo como un acto represivo contra la tutela jurisdiccional efectiva.

De ese modo, se observa que exista una relación tensa entre las partes que se ha venido deteriorando, pero no se genera una certeza razonable de que estos hayan sido determinantes para el despido, por lo tanto, la causal alegada por el demandante por despido nulo no se configura.

#### **5.4.4.2 Análisis de la causal de despido por vulnerar la libertad sindical**

Como desarrollamos en el acápite anterior, advertimos que no se configuró la falta grave imputada al demandante, toda vez que la falta de faltar al respeto a un representante de la empresa bajo los denominativos "pelado" y "huevón" no ostentaba tal gravedad que hiciera imposible la continuidad laboral, quebrantando la buena fe laboral, siendo que la imposición de una sanción tan grave como el despido sea desproporcional.

En ese sentido, corresponde analizar si es que este despido encubre una causa prohibida vinculada con la posición de representante sindical del demandante. Para ello, es necesario evaluar previamente si es que es aplicable el fuero sindical al sr. Escobar. Al respecto, el artículo 31 de la LRCT dispone que están amparados bajo el fuero sindical los miembros de la junta directiva de los sindicatos.

El número de dirigentes protegidos se acuerda mediante convención colectiva y a falta de acuerdo no excederá de tres en sindicatos de primer grado con hasta

50 trabajadores, agregándose un dirigente por cada 50 adicionales con un tope de 12. Asimismo, según la normativa, el estatuto de la organización sindical expresa que cargos cuentan con dicha protección.

De acuerdo con el Expediente N° 42390-2014 del 10 de agosto de 2017, el demandante asumió el cargo de secretario de defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Qroma. Se desconoce si el cargo del demandante se encontraba previsto en el estatuto de la organización sindical como protegido por el fuero sindical, por lo cual, no podría concluirse que se encuentra cubierto por el fuero sindical por ser representante sindical.

No obstante, no se puede ignorar que la finalidad del fuero sindical es precisamente garantizar el ejercicio de la actividad sindical de los dirigentes para que estos puedan dirigir, adoptar y ejecutar acciones en la defensa de los derechos de los afiliados frente a represalias que podría desplegar el empleador contra aquellos. Ello de conformidad con los Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT, ratificados por el Perú sobre la libertad sindical.

Interpretar que el demandante no puede gozar de la protección del fuero sindical pese a haberse demostrado su intensa actividad sindical como dirigente importaría validar un sistema de protección ineficaz contra prácticas discriminatorias y antisindicales ejercidas contra los dirigentes no previstos en la normativa.

En ese sentido, se debe de aplicar la interpretación del fuero sindical amplio, adoptada por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo de Justicia, donde se prevé que, cualquier trabajador que haya sido despedido y haya sufrido cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales se encuentra dentro del ámbito del fuero sindical. Por tanto, inclusive los dirigentes que no se encuentren previstos dentro del ámbito del estatuto o de la ley, deben encontrarse protegidos en la medida que haya participado de actividades sindicales, como es el caso.

A partir de lo expresado, se concluye que el demandante se encontraba protegido por el fuero sindical cuando fue despedido, ya que ejercía el cargo de dirigente sindical, además de su actividad sindical debidamente demostrada. Ahora bien, como se señaló anteriormente, la figura del fuero sindical no brinda una mayor protección, pero sí permite que se genere un indicio sobre el carácter antisindical y discriminatorio del despido, debiendo el demandado acreditar que el despido se debió a una causa justa.

En ese sentido, siguiendo a la Casación N° 20352-2015 Lima Norte, corresponde evaluar si es que de los hechos del caso se pueden advertir indicios razonables sobre la lesión a la libertad sindical, en la cual la calidad de dirigente sindical constituye un indicio relevante para demostrar la existencia de una vinculación directa entre despido y la lesión a la libertad sindical.

De los hechos, se ha evidenciado que el demandante desempeñó su cargo como secretario de defensa, desplegando una intensa actividad sindical:

- Carta que requiere la entrega del registro de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales del 19 de octubre de 2017.
- Carta del 07 de diciembre de 2017 que requiere la abstención de prácticas antisindicales contra los trabajadores afiliados al sindicato.

- Carta de comunicación del número de cuenta del sindicato de fecha 05 de enero de 2018.
- Traslados a la ciudad de Arequipa para fomentar afiliaciones al sindicato, con fecha 03 de febrero de 2018.
- Afiliación de cinco trabajadores de la planta de Arequipa al sindicato en febrero de 2018.

Asimismo, de los hechos se evidencia una relación tensa entre el sindicato y Qroma, producto de una serie de demandas por parte del sindicato, así como por el incremento de afiliaciones y al despliegue de prácticas hostiles contra el sindicato:

- El no involucramiento del sindicato en la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, derecho previsto en la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Retención indebida de las cuotas sindicales, pese a diversas comunicaciones, bajo argumentos formalistas como el cumplimiento de requisitos no exigidos por la LRCT, afectando la fuente de sostenimiento del sindicato.
- Requerir vía notarial la comunicación de afiliaciones sindicales, afectando económicamente al sindicato por los costos asociados al envío de las cartas notariales.
- Pronta desafiliación de cuatro de los trabajadores de Arequipa afiliados por el demandante el 12 de febrero, luego de un presunto viaje del gerente de Gestión y Desarrollo Humano a la planta de Arequipa el 15 de febrero de 2018. Lo anterior influye a concluir que se realizaron prácticas tendientes a la desafiliación de los nuevos afiliados lo que supondría un menoscabo al derecho de sindicalización de los trabajadores.

*Tabla 4: relación de trabajadores que se desafiliaron*

<b>Trabajador</b>	<b>Desafiliación</b>
Severino Larico Quispe	8 días después de su afiliación
Daniel Eliseo Chui Quispe	3 días después de su afiliación
Yal Alizar Medina Apaza	10 días después de su afiliación
Diego Armando Cuentas Yanqui	10 días después de su afiliación

- Preaviso de despido a trabajador afiliado en Arequipa el 12 de febrero de 2018 por presunta comisión de falta grave por haber expresado en una reunión que la empresa discrimina remunerativamente a los trabajadores de la planta de Arequipa con los trabajadores de Lima (Carta de imputación de falta grave por injuria y faltamiento a la palabra del 20 de febrero de 2018).

Tampoco se puede desconocer que la falta grave imputada al demandante se encontraba vinculada con la relación carente de trato que mantiene Qroma con el sindicato. Así, la conversación en la que se virtieron comentarios con connotaciones negativas sobre el sr. Carrión se dió en el marco de un grupo de *WhatsApp* entre afiliados al sindicato y que versaba sobre las conductas hostiles de Qroma contra el sindicato para amedrentar la sindicalización de los trabajadores.

En ese sentido, si bien de los hechos no se puede concluir que Qroma obtuvo la conversación de manera ilícita o que se ha vulnerado el derecho de la intimidad del trabajador o el derecho a la vida privada o que los excesos del demandante

se encuentren protegidos por la libertad sindical, lo cierto es que la conversación ocurrió a propósito de las actividades sindicales ejercidas por el demandante.

A partir de lo expuesto, las circunstancias que rodean el despido presentan indicios razonables sobre la existencia de una relación de causalidad entre el despido y la lesión a la libertad sindical. De ese modo, se observa una proximidad temporal entre el ejercicio de actividades sindicales del demandante (diciembre a febrero de 2018) y el despido (14 de marzo de 2018), así como la presencia de actitudes hostiles contra el sindicato y sus afiliados como la retención indebida de las cuotas sindicales, en especial, la intervención en la sindicalización de nuevos afiliados, la imposición de barreras económicas para la comunicación de nuevas afiliaciones y el despido de un nuevo afiliado por el reclamo de diferencias salariales.

Dichos comportamientos son antijurídicos e ilegales, ya que contravienen lo dispuesto por el artículo 4 de la LRCT que dispone la obligación de abstenerse de realizar actos que coacten, restrinjan o menoscaben la libertad sindical<sup>20</sup>.

En ese sentido, de acuerdo con el artículo 23.5 de la NLPT el juez debe dar por ciertos los indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado a excepción de que el demandado logre aportar elementos suficientes para demostrar que **existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad**.

De ese modo, el empleador tiene la carga de probar que su actuación se debió a la existencia de motivos reales y serios, debiendo probar la racionalidad y proporcionalidad de su actuación, sin que ello signifique que deba probar que efectivamente existieron dichas causas (Pedrajas Moreno, citado por Blancas 2022: 286).

En lo que respecta a la presencia de una justa causa razonable que destruya los indicios antes señalados, se advierte que Qroma imputó una falta grave por faltamiento de la palabra por emplear términos despectivos contra un representante de la empresa en una conversación del grupo del sindicato de la empresa. De los hechos, se advierte que los términos empleados por el demandante en el chat grupal sindical no constituyen una crítica objetiva sobre su empleador. No obstante, no se puede negar que los hechos se encuentran relacionados con el ejercicio de la libertad sindical y que si bien hubieron excesos en las expresiones del demandante, la conversación versaba sobre el relacionamiento hostil que había entre empleador y sindicato y, en consecuencia, entre los dirigentes y afiliados.

En el marco de una relación tensa y carente de tratos entre empleador y sindicato, tales expresiones no constituyen de tal seriedad o gravedad que constituyan una razón seria y justificada para que el empleador sancione con la falta más grave dispuesta en el ordenamiento, más aún cuando la parte involucrada constituye un dirigente sindical.

---

<sup>20</sup> **Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

A más detalle, el despido no supera un análisis de proporcionalidad, ya que si bien puede argumentarse que la medida era, en principio, legítima, esto es, sancionar una conducta de un trabajador, cumpliendo el elemento de idoneidad, habían medidas disciplinarias igual de idóneas y menos gravosas, tales como una amonestación o una suspensión sin goce de haber. Por tanto, no se cumple el elemento de necesidad.

Igualmente, no se supera la proporcionalidad en sentido estricto, ya que el despido es una medida muy gravosa al derecho al trabajo del demandante frente a la satisfacción de los deberes de obediencia, convivencia pacífica y respeto que derivan del derecho a la libertad de empresa, además de afectar a los trabajadores en la medida que debilita su organismo representativo (sindicato) al retirar a uno de sus dirigentes.

Por lo tanto, siguiendo los criterios dispuestos en la Casación N° 12816-2015 Lima y la Casación N° 20352-2015 Lima Norte, así como lo dispuesto en el artículo 23.5 de la NLPT, se concluye que no se ha podido destruir las presunciones que fluyen de los hechos del caso que permiten acreditar la relación de causalidad entre el despido y la lesión a la libertad sindical.

De ese modo, indicios como la proximidad de la retención de las cuotas sindicales desde diciembre de 2017, el no involucramiento del sindicato en las investigaciones de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades ocupacionales, las cartas requiriendo el cumplimiento de dichas disposiciones de carácter legal, y en particular, **las afiliaciones en las que participó el demandante con fecha 12 de febrero de 2018, sus desafiliaciones en un periodo no mayor a diez días de sus afiliaciones (20- 22 de febrero de 2018) luego de la visita de un representante del empleador a la planta de Arequipa** y su despido del 12 de marzo, generan suficientes elementos de prueba que permiten validar la relación de causalidad entre la proximidad del despido con las afiliaciones de nuevos afiliados al sindicato, acreditando la nulidad del despido.

No es de menor importancia señalar que genera sospecha las circunstancias en que ocurrió la toma de conocimiento por parte de Qroma sobre la conversación en el chat grupal del sindicato en *WhatsApp*. Así, un trabajador que se sindicalizó el 19 de febrero de 2018 se unió al grupo del sindicato y al día siguiente retira su afiliación y horas más tarde entrega voluntariamente una copia de la conversación a Qroma.

Si bien como hemos señalado no se puede determinar que su obtención haya sido ilícita, sí genera cuestionamientos que, sumados a los indicios antes analizados, nos lleva a concluir que la causal real del despido del trabajador no se debió a la expresión de términos impropios sobre un representante de Qroma en una conversación privada entre afiliados y dirigentes sindicales, sino es una causa que cubre la razón real detrás del despido y es despedir al demandante por su condición de dirigente sindical y al despliegue de actividades sindicales como la afiliación de nuevos trabajadores.

Expuesta nuestra posición, consideramos que hubo una evaluación errónea del derecho por parte del demandante, quien equivocadamente escogió una estrategia de defensa que no se adecúa con los hechos. En ese sentido, la Corte Suprema no podía evaluar el fondo sin afectar el derecho de defensa del demandado al tratarse sobre una materia no discutida en el proceso ni haber tenido la oportunidad de presentar sus alegados para influir en la decisión del juzgador.

Correspondía entonces al juez de primera instancia, en virtud del principio de la oralidad reconocido en el artículo 12.1 de la NLPT, traer a las partes la existencia de una tercera teoría del caso que fluye de los hechos a efectos de que el demandante evalué precisar su petitorio, haciendo prevalecer sus exposiciones orales sobre las escritas.

## VI. CONCLUSIONES

Las redes sociales en internet y las aplicaciones de mensajería instantánea brindan una falsa percepción de privacidad en sus usuarios, quienes comparten información de diversa índole, lo cual puede incidir en las relaciones laborales si se transgreden obligaciones laborales o deberes esenciales del contrato de trabajo.

El poder disciplinario del empleador, que le irroga una serie de facultades, no podrá transgredir los derechos a la vida privada o a la inviolabilidad de las comunicaciones cuando éste realice investigaciones sobre posibles inconductas laborales en las RSI o aplicaciones de mensajería instantánea.

La exteriorización de pensamientos u opiniones relacionados con el trabajo o con ocasión del mismo pierden la protección que les brinda el derecho a la vida privada cuando se realizan en las RSI o aplicaciones de mensajería instantánea. En esa misma línea, el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones no alcanza a los destinatarios del mensaje, y, por lo tanto, no se genera una expectativa legítima de privacidad en el interlocutor cuando sus destinatarios deciden voluntariamente compartir el contenido del mensaje con terceras personas.

En el caso, no se pudo determinar que la conversación por *WhatsApp* haya sido obtenida de manera ilícita, no configurándose una expectativa de privacidad objetiva para el demandante y, es, por tanto, válido su empleo para el sustento del proceso disciplinario en cuestión.

Para la configuración de la causa de faltamiento de palabra es necesario el estudio de los derechos fundamentales a la libertad de expresión, el derecho al honor y a la libertad sindical cuando el trabajador involucrado ostente la calidad de dirigente sindical. Estos derechos no son ilimitados y encuentran como límite otros derechos fundamentales.

El faltamiento de palabra tiene como fundamento la protección a los bienes jurídicos de respeto y convivencia pacífica frente a la injuria que tutela el honor y la dignidad humana, siendo por tanto causales distintas, requiriéndose un análisis detallado del caso para determinar la configuración de cada uno.

En el caso, no se configuró la falta grave prevista en el literal a) y literal f) del artículo 25 de la LPCL. Los comentarios realizados por el demandante fueron inadecuados en un contexto laboral, no obstante, por las circunstancias del caso, plataforma empleada, interlocutor, destinatario y alcance del mismo se concluye que el despido fue una medida desproporcional e irrazonable, no satisfaciendo el test de proporcionalidad en el elemento de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

El despido fraudulento y el despido arbitrario, en su subtipo injustificado, son tipologías distintas del despido que requieren un análisis diferenciado. El despido fraudulento estará reservado para la inexistencia de una causa material o formal,

donde el empleador de manera deliberada ha brindado una cobertura legal mediante el cumplimiento del procedimiento formal previsto en la normativa; a diferencia del despido arbitrario, en donde sí existe una causa, solo que esta no pudo ser probada, o fue desproporcional. Por tanto, la práctica jurisprudencial de evaluar la razonabilidad o proporcionalidad en el despido fraudulento es equivocada.

Así, en el caso, la Sala Laboral no debió realizar un análisis de proporcionalidad cuando la discusión versaba sobre el despido fraudulento. La decisión de la Corte Suprema correctamente corrigió el error de la Sala Laboral declarando fundado el recurso de casación y validando la sentencia de primera instancia.

Para la configuración del despido represalia es necesario que se presente i) una manifestación del ejercicio del derecho al acceso a la jurisdicción en sentido amplio, ii) se acredite la existencia de conductas o actitudes del empleador que generen un perjuicio al trabajador y iii) una relación de causalidad entre el reclamo y la represalia.

En el caso, no se configuró el despido represalia, ya que no se pudo probar que, de un lado, el empleador haya tomado conocimiento de los reclamos realizados por el demandante y, de otro lado, un nexo causal entre las denuncias ante Sunafil y el despido.

Por último, para la configuración del despido por libertad sindical se requiere evaluar i) la existencia de un menoscabo real en el ejercicio de la libertad sindical y ii) la relación de causalidad entre la lesión y la conducta lesiva. Para su acreditación, el juzgado podrá valerse de indicios a efectos de brindarle certeza.

De los hechos del caso se advierte la configuración de un despido nulo por vulnerar la libertad sindical previsto en el literal b) del artículo 29 de la LPCL. Indicios como el activismo sindical del demandante, conductas represivas y antisindicales desplegadas por el empleador, las circunstancias de la falta imputada, así como la falta de proporcionalidad del despido nos lleva a concluir que el empleador vulneró el derecho al trabajo y la libertad sindical del demandante.

Consideramos que las falencias en la estrategia procesal del demandante impidieron que este pudiera haber obtenido la tutela restitutoria que le correspondía, no obstante, la Corte Suprema se encontraba impedida de revertir los errores cometidos en su escrito de demanda y convalidados en la audiencia de conciliación.

Nuestra postura es que el demandante debió solicitar, como pretensión principal, la reposición a su puesto de trabajo por vulneración de la libertad sindical (despido nulo) y, como pretensión subordinada, una indemnización por despido arbitrario.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### **ALVA, Josselyn**

2017 "Implementación de políticas empresariales de uso y fiscalización de las herramientas de trabajo de carácter tecnológico como mecanismo eficaz de suspensión de la expectativa de confidencialidad en la relación laboral". *Derecho & Sociedad*. Lima, número 48, pp. 377-388.

### **ALVA, Noelia**

2014 "Las causales de despido nulo y su impugnación". En PAREDES María y OTROS. *El despido laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Gaceta Jurídica. pp. 69 - 89.

### **ARCE, Elmer**

2006 *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: ARA editores.

2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.

### **BLANCAS, Carlos**

2022 *El despido en el derecho laboral peruano*. Cuarta edición. Lima: Jurista Editores.

2013 *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial PUCP.

### **BOZA, Guillermo**

2008 "La protección constitucional de la libertad sindical". En *Comentarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en particular a la sentencia del 5 de enero del 2006*. Lima: Editora Jurídica Grijley, EIRL, pp. 333 - 360. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Luis-Aparicio-Homenaje-full-001-424-363-390.pdf>

### **BRINGAS, Gianfranco**

2013 "Las faltas graves que justifican el despido". *Manual sobre faltas laborales: faltas graves que justifican*. GARCIA, Alvaro, Manuel de LAMA y otros. Lima: Gaceta Jurídica (67-143).

### **CASTRO, Eric**

2009 La injuria y el faltamiento de palabra como causal de extinción de la relación laboral. *Actualidad jurídica*. Lima, número 185. pp. 267 - 271.

### **CERVILLA, José**

2017 "Efectos del uso de la aplicación "Whatsapp" en el marco de las relaciones laborales". *TEMAS LABORALES*. Cadiz, núm.136/2017, pp. 73-98. Revisado 01 de mayo de 2025. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://agora.edu.es/download/articulo/6552120.pdf&ved=2ahUKEwj47dHqpYWNAX8D7kGHUQLNcQQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw1W-1-IEdT-YFGQPYQ3PvzP>

### **Comité De Derechos Humanos de las Naciones Unidas**

2011 Comentario General N° 34. Genova. Consulta: 10 de octubre de 2024. <https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/docs/GC34.pdf>

**DE LA CRUZ, Marlon**

2014 "EL despido fraudulento y su impugnación". En PAREDES, María José y otros. *El despido laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 9-50.

**ESCOBAR, Javier**

2023 "Redes sociales y expectativa legítima de privacidad en la jurisprudencia de la Corte Suprema chilena" *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*. Valdivia, volumen 12, pp. 1-24.

**FERRO, Víctor**

2019 *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP

**FOLGOSO, Antonio.**

2021 La garantía de indemnidad. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

**GARCÍA, Víctor**

2013 *Derechos Fundamentales*. Segunda Edición. Arequipa: ADRUS.

**MONTOYA, Alfredo.**

2013 *Derecho del Trabajo*. 34 edición. Madrid: Tecnos.

**MARCIANI, Betzabé**

2004 *El derecho a la libertad de expresión y la tesis de los derechos preferentes*. Lima: Palestra.

**NORES, Luis**

2016 "Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales". *Revista de Información Laboral*. España, 2016, num 7, pp. 1-26. Consulta: 01 de marzo de 2025: <https://www.uv.es/seminaridret/sesiones2017/redes/PonenciaNores.pdf>

**LACALLE, Alejandra**

2018 "El impacto de las redes sociales y de la mensajería instantánea en la fase probatoria laboral". *IUSLabor*. Barcelona, 2018, núm. 1/2018, pp. 232-252.

**LANDA, Cesar**

2010 "Derechos de la libertad". *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra, pp. 120-122.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**

2018 *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición, Ginebra: OIT. Consulta: 10 de agosto de 2024. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

**OLEA, MANUEL y María CASAS**

2008 *Derecho del trabajo*. Madrid: Thomson Civitas.

**PASCO, María**

1985 "La falta grave laboral" *Derecho PUCP*. Lima, núm 39, pp. 269 - 311.  
Consulta: 29 de julio de 2025.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5886/5885>

**PAREDES, Brucy**

2014 Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. En PAREDES María y OTROS. *El despido laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Gaceta Jurídica. pp. 91 - 115.

**RAMÍREZ, Sulmer**

2012 "La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador" *IUS*. México, año VII, núm. 31, pp. 48 -66.

**REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**

2014 *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> edición [versión 23.8 en línea].  
Consulta: 17 de agosto de 2025. <https://dle.rae.es>.

**ROJAS, Gloria**

1991 *La libertad de expresión del trabajador*. España: Trotta.

**RUBIO, Marcial**

1999 *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Tomo I. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

**RUBIO Correa, M., Eguiguren Praeli, F., & Bernalles Ballesteros, E**

2010 *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: análisis de los artículos 1, 2 y 3 de la Constitución*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

**SANGUINETI, Wilfredo**

1991 Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Lima: PUCP.

**SOTO, Sanin**

2024 *Despidos incausado y fraudulento: definición de sus aspectos sustantivos y procesales*. Lima: Gaceta jurídica.

**TERÁN, Ernesto**

2012 *La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno: caso Facebook*. Tesina de grado para la obtención del título de Abogado. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Consulta: 28 de julio de 2025.  
<https://repositorio.usfq.edu.ec/jspui/bitstream/23000/1560/1/104868.pdf>

**TOYAMA, Jorge y Carole NEYRA**

2016 "Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo." *Iut Et Veritas*. Lima, número 52, pp. 232-257.

**TOYAMA, Jorge**

2015. "Extinción del contrato de trabajo". *El Derecho laboral individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 489-594

**TOYAMA, Jorge y Marilú MERZTHAL**

2013 "La Libertad sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial". *Derecho & Sociedad*. Lima, núm. 40, pp. 87-100.

**TOYAMA, Jorge**

2006 "El despido disciplinario en el Perú". Iut Et Veritas. Lima, año 18, núm. 38, pp. 120 - 154.

#### **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

- 2022 Expediente N° 00962-2019-PA/TC. Sentencia: 01 de febrero de 2022.  
Consulta: 20 de julio de 2024.  
[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/STC%20EXPEDIENTE%20N°00962-2019-PA-TC\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/STC%20EXPEDIENTE%20N°00962-2019-PA-TC_LALEY.pdf)
- 2016 Expediente N° 03485-2012-PA/TC. Sentencia: 10 de marzo de 2016.  
Consulta 06 de julio de 2024.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/03485-2012-AA.pdf>
- 2014 Expediente N° 00223-2015-PA/TC. Sentencia: 20 de noviembre de 2014.  
Consulta: 10 de abril de 2025. <https://lpderecho.pe/nulo-despidotrabajador-despedido-pocos-dias-afiliarse-a-sindicatoempleador-diga-desconocerexistencia/>
- 2007 Expediente N° 10034-2005-PA/TC. Sentencia: 26 de marzo de 2017.  
Consulta 10 de julio de 2024.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/10034-2005-AA.pdf>
- 2006 Expediente N° 3311-2005-PA/TC. Sentencia: 05 de enero de 2006. Consulta 20 de julio de 2024.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>
- 2005 Expediente N° 6712-2005-HC/TC. Sentencia 13 de octubre de 2005.  
Consulta 05 de julio de 2024. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06712-2005-HC.pdf>
- 2003 Expediente N° 976-2002-AA/TC. Sentencia: 14 de agosto de 2001.  
Consulta 05 de octubre de 2024.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- 2002 Expediente N° 1124-2001-AA/TC. Sentencia: 11 de julio de 2002. Consulta: 05 de julio de 2024. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- 2001 Expediente N° 2790-2002-AA/TC. Sentencia: 5 de diciembre de 2001.  
Consulta 05 de diciembre de 2024.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02790-2002-AA.pdf>

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA RIOJA**

2016 Sentencia 14/16. Sentencia: 22 de enero de 2016. Consulta: 20 de julio de 2024. <https://vlex.es/vid/633010269>

#### **VALDIVIA, Trilce**

2022 *Derechos de la vida privada : privacidad, intimidad, honor y buena reputación, autodeterminación informativa y secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados*. Lima: Palestra Editores: Fondo Editorial PUCP.

#### **VASQUEZ, Karol**

2020 "La injuria como causa justa de despido". En PUNTRIANO, Cesar y Luis VALDERRAMA. *Estudios sobre el despido en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica pp. 113 - 135.

**VELÁSQUEZ, Claudia**

2021 *La configuración de la injuria en materia laboral y los límites a la libertad de expresión y al derecho al honor : a propósito de la Casación Laboral No. 16242-2016-Arequipa*. Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de Abogada. Lima: PUCP. Consulta: 15 de noviembre de 2024. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c0c0f9da-bcf9-41b5-909c-6c28b636a11d/content>

**VILLAVICENCIO, Alfredo**

2010 *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Roble Rojo.

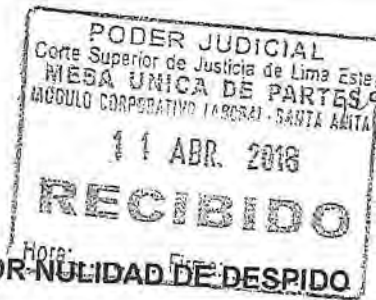


## VIII. ANEXOS

- Demanda interpuesta por Ayvar Escobar Udvar y anexos (p. 1)
- Resolución N° 1 que admite la demanda (p. 102)
- Contestación de demanda de Qroma (p. 106)
- Audiencia de conciliación (p. 120)
- Sentencia de primera instancia (p. 123)
- Escrito de apelación de sentencia presentado por Ayvar Escobar Udvar (p. 142)
- Sentencia de segunda instancia emitida (p. 152)
- Casación Laboral 24775-2019 Lima Este (p. 165)



EXP. N° :  
SECRETARIO :  
CUADERNO : PRINCIPAL  
ESCRITO N° : 01  
SUMILLA : DEMANDA REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO.



SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LA CORTE DE LIMA ESTE:

AYVAR ESCOBAR UDVAR, identificado con DNI N° 46445632, con domicilio real en Mz. F, Lt.07, Asentamiento Humano La Cantuta – Chosica y domicilio procesal en calle Manuel Ugarteche N° 2852 – Oficina I, distrito de Pueblo Libre, cumplo con indicar que nuestro número de Casilla Electrónica es 8694 donde se notificarán las resoluciones expedidas por vuestro Despacho, ello en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 13° de la Ley N° 29497, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

**I. DEMANDADO:**

La presente demanda está dirigida contra mi empleadora **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A. - QROMA**, a quien se le deberá notificar con las formalidades de Ley en su domicilio legal sito en Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino, Departamento de Lima, persona jurídica que deberá concurrir a través de su representante legal debidamente acreditado.

**II. PETITORIO:**

Que, al amparo de lo establecido por el artículo 2° numerales 2) y 15) y artículos 22°, 23° tercer párrafo y 26° literales 2) y 3) de la Constitución Política del Perú; en la vía procesal ordinaria, acudo a su Despacho para interponer demanda Que, al amparo de lo dispuesto por la Ley N° 29497, en vía de Proceso Ordinario Laboral recorro a su despacho a fin de interponer **DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO** como pretensión principal está referida a la REPOSICION a mi puesto de labores en mi lugar habitual de trabajo como Operario de Procesos, invocando para ello i) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes – acápite c); y ii) La discriminación por razón de mi opinión – acápite d); del artículo 29° del D.S.003-97-TR); y como consecuencia de ello como pretensión accesoria se ordene:

1. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta mi real readmisión.
2. El depósito de mi CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) correspondiente al período en que permanecí despedido con sus respectivos intereses.
3. El pago de las costas y costos que han de originarse con el presente proceso.

**Como pretensión subordinada:** despido fraudulento (Pleno Jurisdiccional en materia laboral, respecto a la competencia de los Juzgados de Trabajo para determinar la nulidad de despido en el caso de despido fraudulento), cuyos fundamentos fácticos y jurídicos serán desarrollados en la demanda incoada, la que dirijo contra mi ex -empleadora **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A. – QROMA.**

### III. SITUACIÓN LABORAL

Según lo dispuesto por el artículo 15º inciso 4) de la Ley 26636, señaló que mi Situación Laboral es la siguiente:

- Trabajador individual : Trabajador a Plazo Indeterminado
- Fecha de ingreso : 01 de Diciembre de 2009
- Record Laboral : 08 años 2 meses y 13 días
- Cargo : Operario de Procesos
- Última Remuneración Promedio : S/ 1,728.00 mensual
- Cese : 14 de Marzo de 2018

### IV. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:

#### RESPECTO A MI RELACIÓN LABORAL.

Con fecha 01 de Diciembre de 2009, ingrese a laborar al servicio de la demandada sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, dentro de los alcances que determina el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, desempeñándome como Operario de Procesos de CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A. – QROMA, hasta el 14 de Marzo de 2018.

#### SOBRE EL DESPIDO

El 01.MARZO.2018 se me cursa Carta de Pre Aviso de Despido, imputándoseme la falta grave prevista en los literales a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR, referido al incumplimiento de obligaciones de trabajo que

92  
MONTAÑANA

supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, y los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.

**El 08.MARZO.2018 efectuó el descargo** respecto a los hechos imputados por la demandada, desvirtuando uno a uno los hechos contenidos en la carta de pre aviso de despido, conforme se aprecia de la misiva que se anexa en calidad de medio probatorio.

**El 14.MARZO.2018 se me cursa Carta de Despido** reproduciendo los hechos de su carta de imputación de cargos, sin analizar ni pronunciarse sobre los descargos efectuados por el demandante.

**1.- SOBRE LA FALTA GRAVE IMPUTADA. Prevista en los literales a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR**

**Al respecto debo indicar lo siguiente:**

**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.**

En concreto esta causal al ser muy genérica debe ser analizada en cada caso concreto, pues la norma se refiere al "incumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador", obligaciones y labores concretas que el empleador especifica al trabajador que tiene que realizar, en atención a lo convenido en el contrato de trabajo, así como a su categoría y calificación profesional;

Que, bajo esta orientación "las obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, por ello el contenido strictu sensu, de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores esenciales que tiene asignadas en la empresa y "que supone quebrantamiento de la buena fe laboral" y que sin duda la conducta del

trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la "buena fe laboral".

**Respecto al Reglamento Interno de Trabajo**, cuyo incumplimiento se alega: Artículo 59° literal e), que señala:

"artículo 59: son obligaciones generales **de conducta de los trabajadores, en sus puestos de trabajo**, entre otras:

e) guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores, quedando prohibido cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, condición de salud, porte de VIH/SIDA o presunción de tenerse dicha enfermedad, incapacidad física, creencia política, genero, orientación sexual, entre otros.

1. Señor Juez el suscrito no se encuentra inmerso del incumplimiento de dicho artículo, pues a la lectura del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, reglamenta la conducta de los trabajadores en sus puestos de trabajo, en su horario de trabajo, entre otros, el buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo.

2. De los hechos narrados por la empresa este se dio fuera del horario de trabajo, no en las instalaciones de la empresa, es decir en mi puesto de trabajo (ya que no contamos con equipo celular desde el ingreso hasta la salida del horario de trabajo), más aun que el día señalado como falta por lo expresado en el WhatsApp – de afiliados de la organización sindical (privada), el suscrito no laboraba, es día 20 de Febrero de 2018, labore hasta las 7:00 am, trabaje la madrugada del día 20 de febrero de 2018, es decir no hubo faltamiento de palabra en mi puesto de trabajo.

En ese contexto paso a resolver las imputaciones realizadas por vuestra representada tipificado en el acápite f) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR:

**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..."**

1. Al respecto se tiene que nuestra normativa laboral no define lo que debe entenderse por injuria o faltamiento de palabra; sin embargo, entre ambas no se denota alguna diferencia, es decir, se tratan de la misma falta pues se dirigen a sancionar las ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona, por lo que ambos vocablos debe entenderse como sinónimos.
2. Este tipo de falta se orienta a sancionar las expresiones insultantes proferidas por el trabajador, sean en forma verbal o escrita, así como la

negación de una cualidad que rebaja la dignidad de una persona, sea por que se trate de hechos falsos o por menospreciar al ofendido o por realizar actos despectivos contra el mismo, en suma, lo que se busca es en primer lugar proteger el honor del agraviado y en segundo lugar, vigilar que no se altere el orden interno dentro del centro de trabajo a fin de garantizar la convivencia pacífica mediante la existencia de un mutuo respeto entre los compañeros de trabajo, los jefes superiores y el empleador, lo que además tiene relación con la obligación general impuesta a los trabajadores y empleadores por el inciso a) del citado artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que este respeto que debe existir en el ámbito laboral constituye un deber y una obligación que se deriva del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento se considera como falta grave.

3. A mayor abundamiento, tal como lo indica Quispe Chávez, el faltamiento grave de palabra o por escrito enmarca varios supuestos. En primer lugar, la "injuria" termino que la Real Academia de la Lengua define como el "agravio ultraje de obra o de palabra" mientras que nuestra legislación penal lo considera como "el que ofende o ultraja a una persona con palabras gestos o vías de hechos". La injuria implica, por tanto, que una persona mediante palabras orales o escritas o gestos o vías de hechos afecta el honor subjetivo de una persona (...).
4. Sin embargo, para la configuración de esta falta no sólo se requiere la presencia de los aspectos señalados en el punto anterior, que pueden ser considerados como elementos objetivos, sino también debe de verificarse la existencia de un elemento volitivo subjetivo, esto es, la intención del trabajador de injuriar o faltar el respecto al empleador u a otros trabajadores, puesto que "... el contenido ofensivo o vejatorio de las palabras empleadas no es suficiente para determinar por si solo la existencia de una lesión al honor o de una falta grave de injuria o faltamiento grave de palabra", motivo por el cual resulta necesario evaluar las circunstancias en las que ocurrieron los hechos a efectos de verificar si el trabajador tuvo la intención de ofender o si por el contrario, sólo constituye una expresión de disgusto en términos inapropiados, de defensa ante cargos que le atribuyen, de denuncia por irregularidades del superior o empleador o narrar determinados hechos que conllevan expresiones ofensivas.

Siendo así, para determinar la existencia de una falta grave por injurias proferidas por el trabajador, se debe atender a los siguientes elementos:

- El contexto en que las expresiones ofensivas fueron vertidas.
- Las características del trabajador, en especial, su eventual calidad de representante de los trabajadores o dirigente sindical.

- La forma en que se exteriorizan tales expresiones (verbal o escrita)
  - El medio empleado (privado, intra empresarial, de difusión masiva, etc)
5. Si bien el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador. Sin embargo, la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador no lo despoja del goce efectivo de sus derechos como ser humano, ya que el artículo 23 de nuestra Constitución Política señala que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, es decir, “Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador”, por lo que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique”.
  6. Uno de estos derechos de los que no se despoja el trabajador en el ejecución de la relación laboral, el derecho a la libertad de expresión contenido en el inciso 4 del artículo 2 de nuestra Constitución Política;
  7. Sin embargo, se tiene que en el caso de los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores, la protección del derecho de expresión tiene que ser reforzado puesto que debido a su posición dentro de la organización sindical requiere contar con un libre expresión de sus ideas y posiciones, generalmente contrarias y muchas veces críticas al empleador, a efectos de defender adecuadamente los derechos de los afiliados, **por lo que en este caso, resulta relevante verificar el contexto en el cual se expresaron las supuestas injurias para verificar si ésta resulta proporcional a la sanción de despido.**

**Específicamente por el siguiente hecho:**

El día 20 de febrero del 2018 el trabajador Oscar Pimentel Ybarcena remitió una comunicación al Sr. Bernardo Chancasanampa a través de la referida comunicación, se puso a conocimiento un "chat" realizado a través del servicio WhatsApp. A continuación, reproducimos el texto enviado por el trabajador Pimentel:

- 20/2/18, 8:27 a. m. - Los mensajes en este grupo ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo. Toca para más información
- 13/2/18, 7:33 a. m. - +51 942 067 940 creó el grupo "Simbólico capa ñaña"
- 20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940 te manda
- 20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama
- 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con
- 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no quería recibir las afiliaciones
- 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por vía notarial
- 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon hijo q esos dos q quieren afiliarse no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memes
- 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon
- 20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser via notarial
- 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar postes de los dirigentes
- 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia
- 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok
- 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor
- 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es
- 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A ti te quiere más q a nadie el pelon
- 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajajja
- 20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: di es mi linchia
- 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja
- 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su idolo
- 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames
- 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738
- 20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminó

Numeral 4) de la Carta de Imputación de Cargos: "Así, de acuerdo a la conversación transcrita, podemos advertir que usted habría incurrido en un grave faltamiento de palabra, del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, usted en varios pasajes de la conversación se refiere al Sr. Carrión como "el pelón", "el pelao", "ese huevón" y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical sin tener el mayor fundamento. Su conducta lesiva no solo se limita a sus afirmaciones, sino que la difunde en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente, lamentable, pues usted es parte de la representación sindical" (*negreado y subrayado es nuestro*).

**AL RESPECTO CABE PRECISAR:**

1. Señor Juez como es de público conocimiento, **WhatsApp** es el nombre de una **aplicación** que permite **enviar y recibir mensajes instantáneos** a través de un **teléfono móvil (celular)**. La identificación de cada usuario es su número de teléfono móvil, y del cual se destaca cinco tipos de derechos regulados que pueden aplicarse: intimidad, imagen, honor, secreto comunicaciones y protección de datos.
2. LA IMAGEN EN MENCIÓN CORRESPONDE A UNA CONVERSACIÓN PRIVADA DONDE PARTICIPAN SOLO TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO, con denominación "Sindicato cppq ñaña".
3. Y habiéndose delimitado que la injuria es un concepto mucho más amplio dentro del cual está inmerso el faltamiento de palabra, corresponde establecer cuál es bien jurídico que se protege en estos casos. La empresa en la carta de preaviso de despido, sostiene que se ha mellado el honor del Señor David Carrión la Torre – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano (bien jurídico que protege la demandada) y considera que el suscrito es responsable de expresiones insultante, injuriando y agravando a su representante mediante conversación privada entre nuestro afiliados de la organización sindical, e inobservando, además, el RIT, así como el principio de respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.
4. No obstante, previo al análisis de la ponderación de derechos, resulta necesario establecer:
  - a) si los comentarios realizadas en una conversación privada de WhatsApp de nuestro Sindicato resultan injuriantes,
  - b) si el suscrito, en condición de Secretario Defensa e integrante de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada asume responsabilidad por su comentario.
  - c) En ese contexto, se debe calificar si los comentarios efectuados en el WhatsApp de nuestro sindicato pueden ser consideradas como injuriosas por haber afectado el honor del señor David Carrión – Gerente regional de gestión y desarrollo humano.
5. Es así que en cuanto a lo afirmado, en el numeral 4), de la carta de imputación de falta de grave que dice
  - "Así, de acuerdo a la conversación transcrita, podemos advertir que usted habría incurrido en un grave faltamiento de palabra, del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, usted en varios pasajes de la conversación se refiere al Sr. Carrión como "el pelón", "el pelao", "ese huevón" y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical sin

98  
Pimentel Oscar

tener el mayor fundamento. Su conducta lesiva no solo se limita a sus afirmaciones, sino que la difunde en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente, lamentable, pues usted es parte de la representación sindical" (negreado y subrayado es nuestro).

Respecto a los términos de pelón - pelao, que significa "que no tiene pelo o tiene muy poco", descripción de alguien en esas condiciones; huevón: persona que actúa con excesiva lentitud y falta de preocupación, respecto al calificativo de palabras peyorativas que hace la demandada, no necesariamente una palabra peyorativa es un insulto o una palabra soez (grosera), sino que una palabra utilizada en un contexto, para un determinado momento y circunstancias como descriptivo,

Si bien las expresiones vertidas en dicha conversación resulten para la demandada de manera despectiva, este aspecto subjetivo no es suficiente para acreditar la existencia de una falta grave del trabajador, pues es necesario establecer si fueron proferidas con ánimo de injuriar, para lo cual debe analizarse el contexto en que dichas expresiones fueron realizadas.

6. Al respecto, se tiene que el señor David Carrión – Gerente regional de gestión y desarrollo humano, el día 19 febrero de 2018 no quiso recibirme dos afiliaciones del señor Oscar Pimentel Ybacerna y del señor Román Eloy Mamani, requiriéndome que lo haga vía notarial (oh casualidad al día siguiente el día 20 de febrero de 2018, a horas de la mañana el señor Oscar Pimentel Ybacerna me solicita vía telefónica que no presente su afiliación, quien también el mismo día 20 de febrero de 2018 a las 9:00am "voluntariamente" entrego a la demandada una conversación privada de nuestra organización sindical), cabría preguntarse ¿Qué interés tenía el señor Oscar Pimentel Ybacerna, en entregar una conversación privada de nuestra organización? ¿Cuál es el beneficio que ha obtenido el señor Oscar Pimentel Ybacerna con la entrega de una conversación privada?.

7. Cabe precisar que nuestra organización sindical puso a conocimiento de la demandada el día 12 de febrero de 2018 la afiliación de cinco (05) trabajadores (Diego Armando Cuentas Yanqui, Yal Alizar Medina Apaza, Daniel Eliseo Chui Quispe, Severo Larico Quispe y Dante Ómar Suarez Flores) todos de la planta de Arequipa, planta a que pertenecen los señores Oscar Pimentel Ybacerna y del señor Román Eloy Mamani; afiliación obtenidas por el suscrito en mi calidad de Secretario de Defensa de la Organización Sindical - Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos en mi viaje

99  
Herzli

- del día 03 de febrero de 2018, para entrevistarme con dichos trabajadores a su solicitudes a nuestra organización.
8. Asimismo mediante carta de 20 de febrero 2018 se le imputa una supuesta falta grave a Dante Omar Suarez Flores, afiliado el 12 de febrero de 2018 – planta de Arequipa (8 días después de su afiliación), carta donde afirma que el día jueves 15 de febrero de 2018 se llevó a cabo una reunión en la planta de Arequipa y que tenía un espíritu meramente informativo, reunión presidida por el señor David Carrión – Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano, es decir la empresa toma conocimiento de cinco (05) afiliaciones de la planta de Arequipa el 12 de febrero de 2018; y decide viajar de Lima el Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano a la planta de Arequipa el día 15 de febrero de 2018; y la reunión informativa con 60 trabajadores tuvo como resultado desafiliaciones de cuatro (04) trabajadores y un despido, de los cinco (05) que comunico nuestra organización.
  9. Es el caso que el señor Severino Larico Quispe se desafilia a nuestra organización el 20 de febrero de 2018 (8 días después de su afiliación), Daniel Eliseo Chui Quispe se desafilia a nuestra organización el 15 de febrero de 2018 (3 días después de su afiliación), Alizar Medina Apaza se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación), Diego Armando Cuentas Yanqui se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación).
  10. También cabe precisar que la injerencia de la demandada es más que evidente desde que se nos realiza el descuento de la cuota sindical y esta no es depositada a nuestra organización, por más de un año con alegaciones que escapan de la legalidad. La demandada aduce que no ha realizado los depósitos porque "...para poder procesar la operación el sistema financiero nos solicita el número de Registro Único de Contribuyente (RUC).", por lo que nos solicitan que brindemos el número de RUC para proceder con el depósito de las cuotas sindicales "debidamente retenidas", precisando para ello que se basan en lo señalado en el artículo 14 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, así como la Resolución de Superintendencia N°210-2004/SUNAT, refiriendo que el artículo 2 señala en su anexo 1 quienes están obligados a inscribirse en el RUC señalando "...dentro de la lista de obligados se encuentran comprendidos expresamente los sindicatos y federaciones". Cuando es de conocimiento de vuestra representada que las Organizaciones Sindicales no estamos obligados a inscribirnos en el RUC, como lo aduce en su carta, las organizaciones sindicales no nos regimos por la Ley General de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sino por la LEY DE RELACIONES

100  
con

COLECTIVAS DE TRABAJO. Es así que el Artículo 16-A en su acápite e) establece: "El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.", recién la quincena de febrero de 2018, a raíz de la denuncia formalizada se realiza un pago parcial.

11. Advirtiéndose, por lo tanto, al momento de que el recurrente se expresó como "pelao, pelón" antes indicado, existía un conflicto con la emplazada respecto a su injerencia en la administración de nuestra organización y de obligarnos a presentar documentos vía conducto notarial, creando gastos innecesarios a nuestra organización sindical, lo que lleva a concluir que el suscrito no actuó con ánimo de injuriar ni de faltar de palabra contra el señor David Carrión – Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano, sino que de manera inapropiada e inadecuada mostré mi disgusto por la injerencia de la empresa
12. Que, de la carta de imputación de falta grave no obra documento alguno donde el señor David Carrión – Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano considere como una injuria hacia su persona la frase antes referidas, puesto que de las imputaciones realizadas no se advierte que la misma se hubiere iniciado por una comunicación o denuncia por parte de este gerente que pueda establecerse si realmente se afectó su honor y buena reputación, tampoco se ha acreditado de qué forma estas expresiones menoscabaron la imagen de dicho gerente ante la opinión de los trabajadores y/u pública, más aún cuando la frase fueron vertidas en una conversación privada y no se escribe o frasea su NOMBRE, y es otro trabajador quien tuvo que firmar una declaración para identificar a dicho gerente.

EL SUSCRITO DESCONOCE SI LA DEMANDADA OBTUVO LA "INFORMACIÓN" DE MANERA "LICITA O ILICITAMENTE.", LO CIERTO ES QUE ES DE SU CONOCIMIENTO QUE NADIE NI EL ESTADO NI LOS EMPLEADORES PUEDEN INTERVENIR AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTICULO 4° "EL ESTADO, LOS EMPLEADORES Y LOS REPRESENTANTES DE UNO Y OTROS DEBERÁN ABSTENERSE DE TODA CLASE DE ACTOS QUE TIENDAN A COACTAR, RESTRINGIR O MENOSCABAR , EN CUALQUIER FORMA , DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES, Y DE INTERVENIR EN MODO ALGUNO EN LA CREACION, ADMINISTRACIÓN O SOSTENIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE ESTOS CONSTITUYEN".(LO SUBRAYADO ES NUESTRO)

101  
cuenta 2002

ESTA CLARO QUE LA LEY CONTEMPLA LA AUTONOMIA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, Y PROHIBE CUALQUIER INTERVENCIÓN, HECHO QUE SU REPRESENTADA EN EL PRESENTE CASO HA INOBSERVADO AL HACER REFERENCIA A UNA CONVERSACIÓN QUE SUPUESTAMENTE SE TRATARIA DE AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

NO ME VEO INMERSO EN LA INFRACCIÓN COMETIDA REFERENTE AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LOS CITADOS ARTÍCULOS, PUES SEÑOR JUEZ DE LA LECTURA DE LOS MISMOS NO SE ENCUENTRA EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES POR PARTE DEL SUSCRITO.

LO REAL Y CONCRETO ES QUE LA DEMANDADA BUSCA CREARME LA PRUEBA ANTECEDENTES POR SER SECRETARIO DE DEFENSA DEL SINDICATO, PORQUE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA PLANTA DE AREQUIPA SE AFILIÓ AL SINDICATO, ENTRE ELLOS EL MENCIONADO SEÑOR OSCAR PIMENTEL YBARCENA, POR ESO MUY CASUALMENTE CUANDO LA DEMANDADA SE ENTERÓ DE ESTAS AFILIACIONES, SUS GERENTES VIAJARON A LA PLANTA DE AREQUIPA, Y MUY CASUALMENTE TAMBIEN , A RAIZ DE SU VISITA, ESOS TRABAJADORES DESISTIERON EN SU AFILIACIÓN, ESE ES EL ANIMO DE LA DEMANDADA POR LEVANTARME ACUSACIONES QUE ESCAPAN A LA VERDAD, CON LA INTENCIÓN DE DESESTABILIZAR A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SIENDO QUE ES DE CONOCIMIENTO DE LA DEMANDADA QUE EL SUSCRITO ES SECRETARIO DE DEFENSA DEL SINDICATO, LO QUE CONSTITUYE UNA CLARA Y ABIERTA POLITICA ANTISINDICAL.

**SOBRE NULIDAD DE DESPIDO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 29º DEL D.S. 003-97-TR**

**Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:** i) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes – acápite c); y ii) La discriminación por razón de mi opinión– acápite d)

Estas causales nos remiten al concepto de libertad sindical, institución de rango en la defensa de derechos de la persona en derechos colectivos laborales y que garantiza la Constitución de 1993 en su artículo 28 inciso 1, previéndose por parte del Estado la cautela de su ejercicio democrático. Esta declaración se inserta dentro de una tendencia mundial de reforzamiento de los derechos humanos, no obstante los vientos de flexibilización en el Derecho del Trabajo. En el plano internacional, esta política de protección se sustantiviza en la

102  
virtus doc

Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23 inciso 4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas (artículo 22) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8). En el ámbito regional, la libertad de asociación con fines entre otros "laborales y sociales", goza de reconocimiento por el artículo dieciséis de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A nivel de la Organización Internacional del Trabajo OIT, tenemos el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, ambos ratificados por el Perú. En forma complementaria, existe el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores, aunque no ratificado por el Perú.



**Nexo causal entre Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes y el despido**

1. Que, en mi caso Señor Juez, efectivamente, en virtud al incumplimiento de las normas socio laborales, respecto al no entrega de las cuotas sindicales y en mi condición de Secretario de Defensa de la Organización Sindical SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A., denuncie el 24.ENERO.2018 en materia de La Violación del Derecho a la Libertad Sindical, en la Modalidad de no entrega de Cuotas Sindicales, cabe precisar señor Juez que notificada la empresa de la denuncia formulada, y citada a comparecencia, la empresa demandada realizo un pago parcial el 07.FEBRERO.2018., cursando la Carta de Pre Aviso de Despido el 01.MARZO.2018.

También cabe precisar señor Juez, que el suscrito requirió en forma verbal y por escrito en forma reiterada el pago de cuota sindical que adeudaba la empresa demandada por más de UN AÑO, haciendo caso omiso, por lo que nos vimos obligados a denunciar.

2. Asimismo, señor Juez el suscrito el 23.FEBRERO.2018, denunció ante SUNAFIL, por incumplimiento de la Ley 29783 – Seguridad y Salud en el Trabajo – La no entrega de Registro de Accidentes e Incidentes y Enfermedades Ocupacionales, tomando conocimiento la demandada el 05.MARZO.2017 (con la Orden de Inspección) cursando la carta de Pre Aviso de Despido el 01.MARZO.2017,

**Nexo causal entre la discriminación por razón de opinión y el despido**

103  
César Trejo

1. Dentro de este contexto resulta importante dejar de manifiesto que el recurrente ha ocupado el cargo de Secretario Defensa del SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A., desde el 11 de Junio de 2017, hasta la fecha de mi cese.
2. Debo señalar que el suscrito ha sufrido, actos de hostilidad por discriminación, que son de dos tipos: Actos de violencia y maltrato psicológico, y de discriminación inconstitucional perpetrados en mi contra, de manera constante, incesante, sucesiva, y reiterada, los que se manifiestan por acoso abusivo y arbitrario de los representantes de la empresa a través de la supervisora con múltiples actitudes arbitrarias basadas en su poder de directriz e impedimento para la realización y cumplimiento de la totalidad de mis funciones y deberes en mi calidad de trabajador Y DIRIGENTE SINDICAL. Cabe aquí mencionar que la motivación del enfado del Gerente regional de gestión y desarrollo humano se basaría en motivos puramente por mi calidad de Dirigente Sindical – Secretario de Defensa, por cuanto he entablado denuncia ante SUNAFIL contra la demandada y por haber reclamado el no pago de las cuotas sindicales por un periodo de un año.

3. Señor Juez al respecto, se dieron los siguiente hechos discriminatorio:

- a) El señor David Carrión – Gerente regional de gestión y desarrollo humano, el día 19 febrero de 2018 no quiso recibirme dos afiliaciones del señor Oscar Pimentel Ybacerna y del señor Román Eloy Mamani, requiriéndome que lo haga vía notarial, cuando a todo trabajador se le recibe toda documentación por Mesa de Parte de la empresa, e incluso anterior afiliaciones.

Oh casualidad al día siguiente el día 20 de febrero de 2018, a horas de la mañana el señor Oscar Pimentel Ybacerna me solicita vía telefónica que no presente su afiliación, cabe precisar que también el mismo día 20 de febrero de 2018 a las 9:00am "voluntariamente" entrego a la empresa una conversación privada de nuestra organización sindical),

- b) Nuestra organización sindical a través del suscrito puso a conocimiento de la demandada por conducto regular el día 12 de febrero de 2018 la afiliación de cinco (05) trabajadores (Diego Armando Cuentas Yanqui, Yal Alizar Medina Apaza, Daniel Eliseo Chui Quispe, Severo Larico Quispe y Dante Omar Suarez Flores) todos de la planta de Arequipa, planta a que pertenecen los señores **Oscar Pimentel Ybacerna** y del señor Román Eloy Mamani; afiliación obtenidas por el suscrito en mi calidad de Secretario de Defensa de la Organización Sindical - Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos en mi

viaje del día 03 de febrero de 2018 para entrevistarme con dichos trabajadores a su solicitudes a nuestra organización.

- c) Asimismo mediante carta de 20 de febrero 2018 se le imputa una supuesta falta grave a nuestro afiliado Dante Omar Suarez Flores, afiliado el 12 de febrero de 2018 – planta de Arequipa (8 días después de su afiliación), como acto de discriminación por su afiliación carta donde afirma que el día jueves 15 de febrero de 2018 se llevó a cabo una reunión en la planta de Arequipa y que tenía un espíritu meramente informativo, reunión presidida por el señor David Carrión – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, es decir la empresa toma conocimiento de cinco (05) afiliaciones de la planta de Arequipa el 12 de febrero de 2018; y decide viajar de Lima el Gerente de Gestión y Desarrollo Humano a la planta de Arequipa el día 15 de febrero de 2018; y la reunión informativa con 60 trabajadores tuvo como resultado desafilaciones de cuatro (04) trabajadores y un despido, de los cinco (05) que comunico nuestra organización.
- d) Así también el señor Severino Larico Quispe se desafilia a nuestra organización el 20 de febrero de 2018 (8 días después de su afiliación), Daniel Eliseo Chui Quispe se desafilia a nuestra organización el 15 de febrero de 2018 (3 días después de su afiliación), Yal Alizar Medina Apaza se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación), Diego Armando Cuentas Yanqui se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación), coaccionando a los trabajadores por su discriminación a los afiliados de la organización sindical y dirigentes,
- e) También señor Juez la discriminación a la organización sindical y al suscrito en su calidad de Secretario de Defensa frente a cualquier otro trabajador el no pago oportuno de los ingresos del sindicato – cuota sindical, ya que desde que se nos realiza el descuento de la cuota sindical y esta no es depositada a nuestra organización, por más de un año con alegaciones que escapan de la legalidad. Su representada aduce que no ha realizado los depósitos porque “...para poder procesar la operación el sistema financiero nos solicita el número de Registro Único de Contribuyente (RUC).”, por lo que nos solicitan que brindemos el número de RUC para proceder con el depósito de las cuotas sindicales “debidamente retenidas”, precisando para ello que se basan en lo señalado en el artículo 14 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, así como la Resolución de Superintendencia N°210-2004/SUNAT, refiriendo que el artículo 2 señala en su anexo 1 quienes están obligados a inscribirse en el RUC señalando “...dentro de la lista de obligados se encuentran

105  
105  
105

comprendidos expresamente los sindicatos y federaciones". Cuando es de conocimiento de vuestra representada que las Organizaciones Sindicales no estamos obligados a inscribirnos en el RUC, como lo aduce en su carta, las organizaciones sindicales no nos regimos por la Ley General de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sino por la LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. Es así que el Artículo 16-A en su acápite e) establece: "El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.", recién la quincena de febrero de 2018, a raíz de la denuncia formalizada se realiza un pago parcial.

- f) También señor Juez, cuando al suscrito se le cursa la Carta de Imputación de cargos y en uso de mi derecho de defensa realizo mi descargo correspondiente dentro del plazo de ley (06 días) desvirtuando los hechos; tal como precisa la misma carta y nuestro ordenamiento laboral, es el caso señor Juez que cuando me dirijo el día 08 de marzo de 2018 a las 2:30pm a las instalaciones administrativas de la empresa demandada a dejar mi descargo fui informado por la recepcionista que tenía que informar antes de recibir la carta a la oficina de Recursos Humanos, realizada la consulta me informa que no podía recibirlo porque ningún personal de mesa de partes estaba laborando por ser el DIA DE LA MUJER, para lo cual le respondí que ella estaba laborando y que me reciba el documento, procedió la recepcionista a pedirme que me retire, acercándose el personal de vigilancia a solicitarme lo mismo; acto seguido procedí a constituirme a la Comisaría del sector, a solicitar que se constante que no querían recibir mi descargo a la imputación de cargos y que dicho día era el último día para poder hacerlo, pero me solicitaron el Oficio del Ministerio de Trabajo, al ver las horas transcurrir porque ya eran las 3:30pm, y concurrir al Ministerio de Trabajo para dicho trámite, haría imposible regresar a la comisaría y constituirme a la empresa demandada dentro del horario de atención que es hasta las 5:00pm, razón por lo cual me dirigí a la NOTARIA SALVATIERRA a las 3:30 pm, teniendo que pagar S/.150.00 (ciento cincuenta con 00/100 soles) para una notificación en el acto Notaría (Av. Los Ruiseñores N° 1860 – Urbanización Santa Anita – Altura del Ovalo de Santa Anita) hasta el Domicilio de la Demandada (Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino), pero es el caso señor Juez que la actitud discriminatorio de la demandada por mi condición de dirigente sindical, por ser parte de una organización sindical, la realizo hasta el

106  
cientos pesos

último, estando que el suscrito traslado en un taxi al notificador de la Notaria hasta la empresa demandada llegando a las 4:30pm, (tal como se lee en la constancia de notificación), al ver el vigilante de la empresa que bajaba del taxi, cierra la puerta en nuestro delante, razón por la cual el notificador de la notaria ingresa el documento bajo puerta, este acto discriminatorio de la demandada de no recibir mi carta de descargo de pre aviso de despido cuando con otros trabajadores **la empresa tuvo otro tratamiento**, porque su mesa de partes les recibe los descargos a las imputaciones, pero no hicieron lo mismo conmigo? Por qué esa **DISCRIMINACIÓN?**



### **SOBRE EL DESPIDO FRAUDULENTO**

Conforme lo acordado en el reciente pleno jurisdiccional en materia laboral, es de competencia de los Juzgados de Trabajo determinar la nulidad de despido en el caso de despido fraudulento. El Tribunal Constitucional mediante la sentencia en el caso Llanos Huasco, establece en su fundamento jurídico 15.c que se produce el **despido fraudulento** cuando "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, ó asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente vulnerando el principio de tipicidad (...) (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de prueba

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo".

El despido ha sido definido por diversos autores nacionales, así tenemos que Puntriano Rosas expresa que", en el despido nos encontramos frente a la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador". Asimismo, Elmer Arce Ortiz, anota que "el despido es un acto unilateral que contiene la voluntad extintiva del empleador...". Ahora bien, el despido fraudulento tiene como característica especial la presencia del "fraude" que resulta ser una acción contraria a la verdad y a la rectitud; Wilfredo

107  
Cartera neto

Sanguinetti Raymond, analizando el fraude sostiene que, no es otra cosa que la ausencia de causa válida; Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku, expresa que el despido fraudulento es: "un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia o mutuo disenso con "vicio de la voluntad"), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad". El despido del suscrito es fraudulento, porque la demandada ha creado pruebas FALSAS, con el ánimo de desvincularme laboralmente por mi condición de afiliada del sindicato; por mi estado de salud y haber formalizados denuncias ante SUNAFIL.

### Despido Fraudulento en el que ha incurrido la demandada

Cabe indicar que dicho supuesto se ocasiona cuando se despide al trabajador creando alguna situación, pero que resulta ser falaz, es decir que es contrario a la verdad, debido que, **se ha llevado a cabo otros hechos y circunstancias que si corresponden con la realidad, creando o fabricando para ello pruebas**; en el caso de autos se advierte la clara intención de la misma de dar término a la relación laboral, la **actitud adoptada por la demandada como Actos de Discriminación por mi opinión de creer que una organización sindical velara por el cumplimiento de las normas socio laboral, por realizar denuncias ante SUNAFIL.**

En el caso de autos se evidencia la FALSEDAD de los hechos por lo siguiente:

**Mediante carta de imputación de cargos de fecha 01 de marzo de 2018**, se me imputa la falta grave prevista en el artículo 25° D.S. 003-97-TR Texto Único Ordenado del D.Leg 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – referido, literales:

a) (....) la inobservancia del Reglamento Interno del Trabajo",

"artículo 59 del Reglamento Interno del Trabajo: son obligaciones generales de conducta de los trabajadores, en sus puestos de trabajo, entre otras: e) guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores, quedando prohibido cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, condición de salud, porte de VIH/SIDA o presunción de tenerse dicha enfermedad, incapacidad física, creencia política, genero, orientación sexual, entre otros.

108  
Cuenta ochos

1. Señor Juez el suscrito no se encuentra inmerso del incumplimiento de dicho artículo, pues a la lectura del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, reglamenta la conducta de los trabajadores en sus puestos de trabajo, en su horario de trabajo, entre otros, el buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo.

2. De los hechos narrados por la empresa este se dio fuera del horario de trabajo, no en las instalaciones de la empresa, es decir en mi puesto de trabajo (ya que no contamos con equipo celular desde el ingreso hasta la salida del horario de trabajo), más aun que el día señalado como falta por lo expresado en el WhatsApp – de afiliados de la organización sindical (privada), el suscrito no laboraba, es día 20 de Febrero de 2018, labore hasta las 7:00 am, trabaje la madrugada del día 20 de febrero de 2018, es decir no hubo faltamiento de palabra en mi puesto de trabajo, es decir señor Juez ocurrieron otros hechos "mi conducta no fue en mi puesto de trabajo", no existe incumplimiento del artículo 59°, literal e).

3. Asimismo, se me acusa con hechos contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales y mediante la fabricación de prueba:

- Al momento de que el recurrente se expresó como pelao, pelón" antes indicado, existía un conflicto con la emplazada respecto a su injerencia en la administración de nuestra organización y de obligarnos a presentar documentos vía conducto notarial, creando gastos innecesarios a nuestra organización sindical, lo que lleva a concluir que el suscrito no actuó con ánimo de injuriar ni de faltar de palabra contra el señor David Carrión – Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano, sino que de manera inapropiada e inadecuada mostré mi disgusto por la injerencia de la empresa
- Que, de la carta de imputación de falta grave no obra documento alguno donde el señor David Carrión – Gerente regional de Gestión y Desarrollo Humano considere como una injuria hacia su persona la frase antes referidas, puesto que de las imputaciones realizadas no se advierte que la misma se hubiere iniciado por una comunicación o denuncia por parte de este gerente que pueda establecerse si realmente se afectó su honor y buena reputación, tampoco se ha acreditado de qué forma estas expresiones menoscabaron la imagen de dicho gerente ante la opinión de los trabajadores y/u pública, más aún cuando la frase fueron vertidas en una conversación privada y no se escribe o frasea su NOMBRE, y es otro trabajador quien tuvo que firmar una declaración para identificar a dicho gerente.

109  
cuenta no

Señor Juez que, si bien es cierto la normativa faculta al empleador a sancionar a sus trabajadores (facultad sancionadora) en caso de incumplimiento a las obligaciones de sus trabajadores respecto al empleo, al amparo a lo previsto en el artículo 9º D.S. 003-97-TR Texto Único Ordenado del D.Leg 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral; también es cierto, que la facultad sancionadora encuentra su limitación en el principio de razonabilidad y proporcionalidad, pues de no tomar en cuenta dichos principios las sanciones impuestas pueden devenir en arbitrarias, peor aun cuando las acusaciones son FALSAS, solo con el ánimo de desvincularme laboralmente, por mi condición de dirigente sindical, y en una actitud en represalia por haber iniciado proceso ante la SUNAFIL contra la empresa en reclamo de mis derecho vulnerados.

EN ESE CONTEXTO, SEÑOR JUEZ LA DEMANDADA QUIERE CREAR LA PRUEBA, por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que nunca he MELLANDO LA DIGNIDAD DE NADIE Y MUCHO MENOS QUEBRANTE LA BUENA FE LABORAL.

**RESPECTO A LA VERDADERA CAUSA DE IMPUTACIÓN DE FALTA GRAVE.**

- Que, la demandada busca desvincularme laboralmente, ACUSANDO HECHOS QUE ESCAPAN A LA VERDAD SE DIERON OTRAS CIRCUNSTANCIAS Y CREANDO LAS PRUEBAS FALSAS, porque, efectúan actos discriminatorios por mi opinión, causándome daño moral, con acusaciones falsas que vulneran el derecho a creer que un sindicato vela por el cumplimiento de las normas socio laboral.
- La afirmación que el suscrito ha incumplido sus funciones es FALSO, es evidente, que responde únicamente al deseo de los directivos de la empresa de perjudicarme y lograr con ello desvincularme laboralmente, por haber demandado por incumplimiento de normas socio laborales, ante la SUNAFIL.

NO ME VEO INMERSO EN LA INFRACCIÓN COMETIDA REFERENTE AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LOS CITADOS ARTÍCULOS, PUES SEÑOR DE LA LECTURA DE LOS MISMOS NO SE ENCUENTRA EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES POR PARTE DEL SUSCRITO.

- La verdadera causa para la imputación de la falta grave con el ánimo de desvincularme laboralmente es por haber realizado cinco afiliaciones en la base de Arequipa donde no teníamos ningún afiliado, por haber denunciado el no pago por un año de la cuota sindical, por haber

*No  
cientos die*

denunciado la no entrega del registro de accidentes e incidencias y enfermedades ocupacionales a nuestra organización sindical vulnerando el ARTICULO 4° "EL ESTADO, LOS EMPLEADORES Y LOS REPRESENTANTES DE UNO Y OTROS DEBERÁN ABSTENERSE DE TODA CLASE DE ACTOS QUE TIENDAN A COACTAR, RESTRINGIR O MENOSCABAR, EN CUALQUIER FORMA, DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES, Y DE INTERVENIR EN MODO ALGUNO EN LA CREACION, ADMINISTRACIÓN O SOSTENIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE ESTOS CONSTITUYEN". (LO SUBRAYADO ES NUESTRO)

ESTA CLARO QUE LA LEY CONTEMPLA LA AUTONOMIA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, Y PROHIBE CUALQUIER INTERVENCIÓN, HECHO QUE SU REPRESENTADA EN EL PRESENTE CASO HA INOBSERVADO AL HACER REFERENCIA A UNA CONVERSACIÓN QUE SUPUESTAMENTE SE TRATARIA DE AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

**IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEMANDA:**

1. Artículo 2° numerales 2) y 15) y artículos 22°, 23° tercer párrafo y 26° literales 2) y 3) de la Constitución Política del Perú.
2. Artículo 29° incisos c) y d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
3. Artículo 2\* de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
4. Artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, en lo que resulte aplicable, por cuanto dicha normal procesal resulta de aplicación supletoria al presente proceso.

**V. MONTO DEL PETITORIO DE LA DEMANDA:**

El monto del petitorio para efectos de la cuantía de la demanda está por su naturaleza es indeterminable.

**VI. VÍA PROCEDIMENTAL:**

De conformidad con lo previsto en el literal d) del inciso 1) del artículo 2\* de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la presente demanda corresponde tramitarse en vía de proceso ordinario laboral, siendo de competencia el Juzgado Especializado de Trabajo.

111  
Cuenta en CC

## VII. MEDIOS PROBATORIOS:

Que ofrezco el mérito de los siguientes medios probatorios:

1. El mérito probatorio de 04 (cuatro) boletas de pago con la finalidad de acreditar mis datos laborales como fecha de ingreso, cargo, lugar de trabajo y remuneraciones percibidas, y mi condición de afiliado a la organización sindical de la empresa.
2. El mérito probatorio de la Constancia de Inscripción Automática de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo, con la finalidad de acreditar el despido nulo por mi condición de dirigente sindical en mi calidad de Secretario de Defensa del SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.
3. El mérito probatorio de la Carta Notarial de fecha 01.MARZO.2018, de Imputación de Cargos, documento que acredita el inicio indebido del proceso de despido en mi contra, así como las imputaciones que se me atribuyen como supuesta falta grave, escapa a la verdad.
4. El mérito probatorio de la Carta simple de fecha 08.MARZO.2018, formulando mis descargos respecto de los hechos imputados como presunta falta grave negando y contradiciendo en todos sus extremos, documento que su vez desvirtúa todos y cada uno de los hechos atribuidos y con la finalidad de acreditar la nulidad de despido respecto a la discriminación al haberse diligenciado bajo puerta a las 4:30pm, cuando la administración de la demandada labora hasta las 5:00pm, cerrando la puesta el vigilante al momento que ve bajar del taxi con el notificador
5. El mérito probatorio de la Carta Notarial de Despido de fecha 14.MARZO.2018, recibida el 15.MARZO.2018, documento que acredita lo irregular e ilegal del despido y la consecuente nulidad en la que deviene el despido y el despido fraudulento.
6. El mérito probatorio de la copia de la Denuncia a SUNAFIL con número de Registro 6024-2018 de fecha 24 de enero de 2018, por violación de derecho a la libertad sindical en la modalidad de no entregar la cuota sindical, acreditando el despido nulo y el despido fraudulento.
7. El mérito probatorio de la copia de la Denuncia a SUNAFIL con número de Registro 14155-2018 de fecha 23 de febrero de 2018, por incumplimiento de la Ley 29783 – SST, la no entrega de Registro de accidentes, incidencia y enfermedades ocupacionales, acreditando el despido nulo y el despido fraudulento.
8. El mérito probatorio de la Carta de fecha 19 de octubre de 2017, con la finalidad de acreditar mi actividad sindical que desde dicha fecha venía requiriendo a la demandada la entrega del Registro de accidentes, incidencia y enfermedades ocupacionales, haciendo caso omiso la

(3)  
F  
/

112  
C. Suárez Flores

demandada, hechos que fueran denunciados posteriormente por el suscrito, y con la finalidad de acreditar el despido nulo y fraudulento.

9. El mérito probatorio de la Carta de fecha 07 de Diciembre de 2017, a la empresa demandada, con la finalidad de acreditar el despido nulo y fraudulento, que el suscrito realizaba actividad sindical porque solicite a la demandada para que se sirva de abstenerse de realizar practica anti sindical respecto a forzar a nuestros afiliados la firma de mutuo disenso o sería acusados de falta grave, lo cual no mereció respuesta por la empresa demandada.

10. El mérito probatorio de dos cartas de fecha 15.ENERO.2018 y una de fecha 29.ENERO.2018, con la finalidad de acreditar mi actividad sindical lo que motivo el ánimo perverso de la demandada de desvincularme laboralmente.

11. El mérito probatorio de una carta de la empresa demandada de fecha 25.ENERO.2018, con la finalidad de acreditar la política antisindical de la empresa demandada, con llevo a buscar desvincularme laboralmente.

12. El mérito probatorio de la Carta de (05) cinco afiliaciones de trabajadores de la Planta de Arequipa, afiliados el 12.FEBERO.2018 y que estos mismos trabajadores se desafilian del 15 al 22 de FEBRERO.2018, por la política antisindical de la demandada, con la finalidad de acreditar el ánimo perverso de desvincularme laboralmente de la demandada, y mi actividad sindical.

13. El mérito probatorio de mi pasaje a la ciudad de Arequipa, ida 03 de Febrero y vuelta 05 de febrero de 2018, con la finalidad de acreditar mi actividad sindical, y el ánimo perverso de desvincularme laboralmente de la demandada.

14. El mérito probatorio de la Consulta Saldo Disponible de la Financiera Crediscotia, de nuestra organización sindical, con la finalidad de acreditar la actividad antisindical de la demandada que la demanda después de los constantes reclamos administrativos y después de la denuncia ante el ministerio – SUNAFIL, recién el 13 de marzo de 2018 realiza pagos parciales

15. El mérito probatorio de (04) cuatro cartas de desafiliaciones de los trabajadores de la Planta de Arequipa, con la finalidad de acreditar el despido fraudulento, el ánimo de desvinculación laboral al recurrente y la actitud anti sindical de la empresa demandada.

16. El mérito probatorio de carta de imputación 20.FEBRERO.2018 – DANTE OMAR SUAREZ FLORES, ahora despedido (el quinto afiliado el 12 de febrero de 2018 en la Planta de Arequipa, que no quiso firmar la renuncia a la organización sindical), con la finalidad de acreditar el ánimo perverso de desvincularme laboralmente de la demandada a los afiliados de la

113  
Cientos Trece

organización sindical y con la finalidad de acreditar la actividad antisindical de la empresa demandada.

17.  
18.

El mérito probatorio de la afiliación del trabajador de la Planta de Arequipa OSCAR JESUS PIMENTEL YBARCENA, con la finalidad de acreditar el despido fraudulento.

El mérito probatorio de la Boleta de Venta de la Notaria Salvatierra, con la finalidad de acreditar el despido nulo por discriminación no permitiendo el tramite regular para la entrega de documentos por mesa de pare de la empresa demandada y el despido fraudulento el ánimo perverso de la demandada de desvincularme laboralmente.

**POR TANTO:**

A usted señor Juez pido se sirva admitir a trámite la presente demanda y declararla en su oportunamente fundada en todos sus extremos, con expresa condena de Costas y Costos del proceso.

**PRIMER OTROSÍ DIGO:** Que, acompaño como anexos de la presente demanda, los siguientes instrumentos:

- ANEXO 1-A. Copia simple legible del Documento Nacional de Identidad – DNI del recurrente.
- ANEXO 1-B. Copia de mis Boletas de Pago 04
- ANEXO 1-C. Original de la Carta Notarial de Pre Aviso de Despido
- ANEXO 1-D. Original de la Carta simple formulando mis descargos.
- ANEXO 1-E. Original de la Carta Notarial de Despido
- ANEXO 1-F. Copia de la Constancia de Inscripción Automática de la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo
- ANEXO 1-G. Copia de la Denuncia a SUNAFIL con número de Registro 6024-2018 de fecha 24 de enero de 2018
- ANEXO 1-H. Copia de la Denuncia a SUNAFIL con número de Registro 14155-2018 de fecha 23 de febrero de 2018
- ANEXO 1-I., Original de la Carta de fecha 19 de octubre de 2017
- ANEXO 1-J. Original de la Carta de fecha 07 de Diciembre de 2017,
- ANEXO 1-K. Copia de la Carta de (05) cinco afiliaciones de trabajadores de la Planta de Arequipa, afiliados el 12.FEBERO.2018
- ANEXO 1-L. Copia del pasaje de fecha 03 de Febrero (ida) y 05 de febrero (vuelta) de 2018 a la ciudad de Arequipa,
- ANEXO 1-M. Copia de (04) cuatro cartas de desafiliaciones de los trabajadores de la Planta de Arequipa
- ANEXO 1-N. Copia de la carta de imputación 20.FEBRERO.2018 – DANTE OMAR SUAREZ FLORES
- ANEXO 1-Ñ. Copia de la afiliación del trabajador de la Planta de Arequipa OSCAR JESUS PIMENTEL YBARCENA.

**ANEXO 1-O.** Copia de la Boleta de Venta de la Notaria Salvatierra.

**ANEXO 1-P.** Consulta Saldo Disponible de la Financiera Crediscotia

**ANEXO 1-Q** Copia de dos cartas de fecha 15.ENERO.2018 y una de fecha 29.ENERO.2018,

**ANEXO 1-R** Copia de una carta de la empresa demandada de fecha 25.ENERO.2018,

114  
cientos catuas ce

**SEGUNDO OTROSÍ DIGO:** Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación que señala el artículo 74° del acotado cuerpo legal, a los Letrados que autorizan el presente recurso, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, ratificando para tal efecto mi domicilio el indicado en la parte introductoria de la presente demanda.

**TERCER OTROSÍ DIGO:** Que, por convenir a mi derecho designo a MIRTHA LLANOS MARÍN , identificada con DNI N° 09925984, a efectos que tenga acceso al expediente, ser notificado por nota, recabar anexos, oficios, partes y/o documentos diversos en el trámite del presente proceso, entre otros de naturaleza análoga.

**CUARTO OTROSÍ DIGO:** Que, cumplo con adjuntar el recibo de pago por concepto de la Tasa de Arancel Judicial correspondiente; así como adjunto copias necesarias de la solicitud y sus anexos conforme a lo dispuesto en el artículo 133° del Código Procesal Civil.

Lima, 11 de abril del 2018.

  
Raquel J. Morales de la Cruz  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. 62317



46445632



BOLETA DE PAGO DE NOVIEMBRE 02/11/2017.- 29/11/2017  
 AV. CESAR VALLEJO 1851, EL AGUSTINO - RUC Nº20100073723 D.S. 00

EMPRESA : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.  
 CODIGO : 00003271 - AYVAR ESCOBAR UDVAR  
 CENTRO DE COSTO : P2301 PRODUCCION RESINAS  
 PUESTO : OPERARIO DE PROCESOS  
 A.F.P. : NO APLICABLE - CUI SP  
 PLANILLA : OBREROS  
 TIPO TRABAJADOR : FISCALIZADO  
 SUBSIDIO INC : 0 día(s) DIAS FALTA : 0 día(s)  
 FECHA INGRESO : 01/12/2009  
 DOC. IDENTIDAD : DNI-46445632  
 FECHA INICIO VAC :  
 FECHA FINAL VAC. :  
 SEDE : NAÑA  
 SITUACIÓN : CONTRATO INDEFINIDO  
 DÍA DESC. MED. : 0 día(s) DIAS VACACIONES : 0 día(s) CATEGORIA DEL PUESTO: 2

INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTACIÓN	IMPORTE
SALARIO SEMANAL	1,161.60	ONP	1,161.60	ESSALUD	155.53
DESCANSO SEMANAL	193.60	SINDICATO	224.69	SENATI	12.97
ASIGNACION FAMILIAR	85.00	QUINTA CATEGORIA	20.00		
BONIF. TURNO 2	17.03	NETO SEMANA 1	14.24		
BONIF. TURNO 3	271.04	NETO SEMANA 2	451.98		
		NETO SEMANA 3	334.67		
		NETO SEMANA 4	334.20		
			348.49		

OBSERVACIÓN :

TOTAL REMUNERACIONES	1,728.27	TOTAL DESCUENTO	1,728.27	TOTAL APORTACIONES	168.50
NETO A PAGAR	0.00			NRO CNTA :	057-71-0200349955

Firmado digitalmente por: DAVID ARTEMIO CARRION LA TORRE  
 Fecha y hora: 14.12.2017 15:35:21  
 CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS

*Udvar Ayvar Escobar*  
 Fecha: 04/01/2018  
 FIRMADO CONFORME  
 AYVAR ESCOBAR UDVAR  
 DNI : 46445632

2/2



BOLETA DE PAGO DE DICIEMBRE 30/11/2017 - 27/12/2017  
 AV. CESAR VALLEJO 1851, EL AGUSTINO - RUC Nº20100073723 D.S. 00

**EMPRESA** : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A. **SUELDO** : 1,452.00  
**CODIGO** : 00003271 - AYVAR ESCOBAR UDVAR **FECHA CESE** :  
**CENTRO DE COSTO** : P2301 PRODUCCION RESINAS **DIAS TRABAJADOS** : 17 día(s)  
**PUESTO** : OPERARIO DE PROCESOS **FECHA INICIO VAC** : 18/12/2017 **HRAS TRABAJADA** : 112.00  
**A.F.P.** : NO APLICABLE - CUIISP **FECHA FINAL VAC.** : 01/01/2018 **HRAS. EX. SIMPLES** : 0.00  
**PLANILLA** : OBREROS **SEDE** : NAÑA **HRAS. EX. DOBLES** : 0.00  
**TIPO TRABAJADOR** : FISCALIZADO **SITUACION** : CONTRATO INDEFINIDO **BONIF. NOCTURNA** : 120.00  
**SUBSIDIO INC** : 0 día(s) **DIAS FALTA** : 0 día(s) **DIAS VACACIONES** : 10 día(s) **CATEGORIA DEL PUESTO** : 2

INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTACIÓN	IMPORTE
SALARIO SEMANAL	112.00	677.60 ONP	241.69	ESSALUD	167.32
DESCANSO SEMANAL	18.67	112.95 SINDICATO	38.00	SENATI	13.95
ASIGNACION FAMILIAR		85.00 PAGO DE GRATIFICACION	1,691.99		
GRATIFICACION		1,692.00 QUINTA CATEGORIA	139.10		
REMUNER. VACACIONAL	15.00	803.55 PAGO DE BONO GRATIF	152.28		
BONIF. TURNO 2		10.64 NETO SEMANA 1	400.46		
BONIF. TURNO 3		169.40 NETO SEMANA 2	1,006.83		
BONIF. LEY 29351		152.28 NETO SEMANA 3	33.07		
CAN,PAV,JUG,PAN		270.41 NETO SEMANA 4	270.41		
		DES CAN, PAV, JUG			

**OBSERVACIÓN :**

TOTAL REMUNERACIONES 3,973.83 TOTAL DESCUENTO: 3,973.83 TOTAL APORTACIONES 181.27  
 NETO A PAGAR 0.00 NRO CNTA : 057-71-0200349955

Firmado digitalmente por: DAVID ARTEMIO CARRION LA TORRE  
 Fecha y hora: 04.01.2018 16:58:23

CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS

*Udvar Ayvar Escobar*  
 Fecha: 05/01/2018  
 FIRMADO: CONFORME

AYVAR ESCOBAR UDVAR  
 DNI : 46445632



BOLETA DE PAGO DE ENERO 28/12/2017 - 31/01/2018  
 AV. CESAR VALLEJO 1851, EL AGUSTINO - RUC Nº20100073723 D.S. 00

EMPRESA : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.  
 CODIGO : 00003271 - AYVAR ESCOBAR UDVAR  
 CENTRO DE COSTO : P2301 PRODUCCION RESINAS  
 PUESTO : OPERARIO DE PROCESOS  
 A.F.P. : NO APLICABLE - CUIISP  
 PLANILLA : OBREROS  
 TIPO TRABAJADOR : FISCALIZADO  
 SUBSIDIO INC : 0 día(s) DIAS FALTA : 0 día(s)  
 FECHA INGRESO : 01/12/2009  
 DOC. IDENTIDAD : DNI-46445632  
 FECHA INICIO VAC :  
 FECHA FINAL VAC. :  
 SEDE : NAÑA  
 SITUACIÓN : CONTRATO INDEFINIDO  
 DÍA DESC. MED. : 0 día(s) DIAS VACACIONES : 5 día(s) CATEGORIA DEL PUESTO: 2

INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTACIÓN	IMPORTE
SALARIO SEMANAL	224.0	1,355.20 ONP	230.63	ESSALUD	159.66
DESCANSO SEMANAL	37.33	225.85 SINDICATO	52.50	SENATI	13.30
ASIGNACION FAMILIAR		85.00 COMEDOR	29.40		
BONIF. TURNO 2		6.39 NETO SEMANA 1	247.94		
BONIF. TURNO 3		101.64 NETO SEMANA 2	318.58		
		NETO SEMANA 3	272.56		
		NETO SEMANA 4	272.56		
		NETO SEMANA 5	349.91		

OBSERVACIÓN :

TOTAL REMUNERACIONES	1,774.08	TOTAL DESCUENTO.	1,774.08	TOTAL APORTACIONES	172.96
NETO A PAGAR	0.00			NRO CNTA :	057-71-0200349955

Firmado digitalmente por: DAVID ARTEMIO CARRION LA TORRE  
 Fecha y hora: 01.02.2018 15:45:04  
 CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS

*Udvar Aguar Escobar*  
 Fecha: 10/02/2018  
 FIRMADO: CONFORME  
 AYVAR ESCOBAR UDVAR  
 DNI : 46445632



BOLETA DE PAGO DE FEBRERO 01/02/2018 - 28/02/2018  
AV. CESAR VALLEJO 1851, EL AGUSTINO - RUC Nº20100073723 D.S. 00

EMPRESA : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.  
CODIGO : 00003271 - AYVAR ESCOBAR UDVAR  
CENTRO DE COSTO : P2301 PRODUCCION RESINAS  
PUESTO : OPERARIO DE PROCESOS  
A.F.P. : NO APLICABLE - CUIISP  
PLANILLA : OBREROS  
TIPO TRABAJADOR : FISCALIZADO  
SUBSIDIO INC : 0 día(s) DIAS FALTA : 0 día(s) SEDE : ÑAÑA  
FECHA INGRESO : 01/12/2009 SITUACIÓN : CONTRATO INDEFINIDO  
DOC. IDENTIDAD : DNI-46445632 DÍA DESC. MED. : 0 día(s) DIAS VACACIONES : 0 día(s) CATEGORIA DEL PUESTO: 2  
FECHA CESE :  
DIAS TRABAJADOS : 28 día(s)  
HRAS TRABAJADA : 192.00  
HRS. EX. SIMPLES : 0.00  
HRS. EX. DOBLES : 0.00  
BONIF. NOCTURNA : 96.00

INGRESOS		IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTACIÓN	IMPORTE
SALARIO SEMANAL	192.0	1,161.60	ONP			
DESCANSO SEMANAL	32.00	193.60	SINDICATO	205.95	ESSALUD	142.57
ASIGNACION FAMILIAR		85.00	COMEDOR	30.00	SENATI	11.88
BONIF. TURNO 2		8.52	NETO SEMANA 1	34.30		
BONIF. TURNO 3		135.52	NETO SEMANA 2	423.86		
ASIG. ESCOLARIDAD		150.00	NETO SEMANA 3	272.56		
			NETO SEMANA 4	417.66		
				349.91		

OBSERVACIÓN :

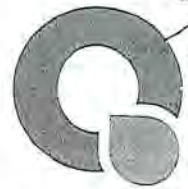
TOTAL REMUNERACIONES	1,734.24	TOTAL DESCUENTO	1,734.24	TOTAL APORTACIONES	154.45
NETO A PAGAR	0.00			NRO CNTA :	057-71-0200349955

Firmado digitalmente por: DAVID  
ARTEMIO CARRION LA TORRE  
Fecha y hora: 01.03.2018 14:15:41

*Udvar Ayvar Escobar*  
Fecha: 09/03/2018  
FIRMADO CONFORME

CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS

AYVAR ESCOBAR UDVAR  
DNI : 46445632



**QROMA**  
COLOR Y PROTECCIÓN

Lima, 01 de marzo de 2018.

Señor:  
Ayvar Escobar Udvar  
Operario de procesos  
MZ. F LT. 07 A.H. LA CANTUTA CHOSICA  
Presente.-



Ref.: Carta de imputación de falta grave

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), dando inicio así al procedimiento de investigación previo al despido, por haber presuntamente incurrido en la falta grave tipificada en el inciso a) y f) del artículo 25 del TUO de la LPCL:

- La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- El faltamiento de palabra.

A continuación, procederemos a detallar los principales hechos ocurridos, que justificarian la imputación de las faltas graves previamente indicadas:

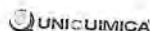
1. El día 20 de febrero del 2018 el trabajador Oscar Pimentel Ybarcena remitió una comunicación al Sr. Bernardo Chancasanampa, a través de la referida comunicación, se puso a conocimiento un "chat" realizado a través del servicio "Whatsapp". A continuación, reproducimos el texto enviado por el trabajador Pimentel:

20/2/18, 8:27 a. m. - Los mensajes en este grupo ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo. Toca para más información.

13/2/18, 7:33 p. m. - +51 942 067 940 creó el grupo "Sindicato cppq ñaña"

20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940 le añadió

Corporación Peruana de  
Productos Químicos S.A.  
Oficina: Av. César Vallejo 1851  
El Agustino - Lima 10 - Perú  
Telf.: (51) 612 6000  
Fax: (51) 612 6001 - 612 6002  
www.qroma.com.pe



7  
5-2-18

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keria recibir las afiliaciones  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por vía notarial  
20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliarse no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos  
20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon  
20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser vía notarial  
20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes  
20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia  
20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok  
20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A ti te kiere más q a nadie el pelon  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: di es mi hinch  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su ídolo  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738  
20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminó

2. De acuerdo a lo anterior, la empresa procedió a realizar una investigación, con la finalidad de ratificar la veracidad del texto enviado por el Sr. Pimentel, así se procedió a realizar una entrevista (cuya copia adjuntamos), en la cual la referida persona ratificó que el texto enviado era veraz y que el número 942067940 corresponde a su persona.

3. Ahora bien,  
en este caso, queremos precisar que la información obtenida tiene pleno efecto probatorio, pues no ha sido obtenido de manera ilícita, la obtención de la prueba se ha dado mediante la comunicación voluntaria del Sr. Pimentel, quien no solo hizo entrega de la información, sino que posteriormente la ratificó. En efecto, los Acuerdos del Pleno Jurisdiccional Superior Nacional Penal de diciembre de 2004, señalaron que la prueba prohibida es aquella que es ilícita en su obtención: "(...) lo importante es que reparamos que se viola un derecho

8  
eche

fundamental individual o procesal, para poder obtener la prueba. Es decir, la ilicitud se presenta durante la obtención de la fuente de prueba"

4. Así, de acuerdo a la conversación transcrita, podemos advertir que usted habría incurrido en un grave faltamiento de palabra en contra del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, usted en varios pasajes de la conversación se refiere al Sr. Carrión como "el pelon", "el pelao", "ese huevon" y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical, sin tener el mayor fundamento. Su conducta lesiva no solo se limita a sus afirmaciones, sino que la difunde en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente lamentable; pues usted es parte de la representación sindical.
  
5. Es preciso recordarle, que sin importar lo que haya originado su mal proceder, todos los colaboradores de nuestra empresa tienen la obligación de conducirse con respeto mutuo. En efecto, no en vano el inciso e) del artículo 59 del RIT señala lo siguiente:  
  
*"(...) Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)."*
  
6. Por su lado, el inciso f) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, señala que constituye falta grave el faltamiento de palabra en agravio de los representantes de la empresa, incluso cuando esto ocurra fuera del centro de trabajo. Así, en su caso, se habría configurado también este supuesto de hecho.

De acuerdo a lo anterior, es evidente que existió un faltamiento de palabra, el mismo que es totalmente reprochable, no solo porque el mismo se produjo en agravio de un representante de la empresa, sino que dicha conducta atenta contra todas las políticas internas e incluso colisiona directamente con las obligaciones que deben mantener los trabajadores en el marco de una relación de trabajo, esto es, conducirse con respeto no solo hacia sus superiores, sino hacia todos sus compañeros.

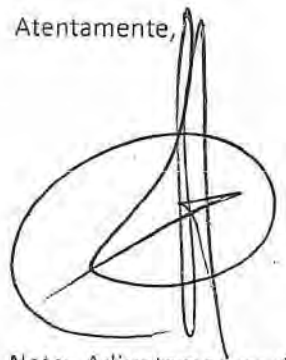
9  
11/11/17

De lo anterior se desprende que su conducta se comprendería dentro de la falta grave contenida en el inciso a) y f) del artículo 25 del TUO de la LPCL (en los términos referidos en la parte introductoria de la presente comunicación). La verificación de dichas faltas graves haría irrazonable la subsistencia del vínculo laboral, dado que la buena fe, obediencia y respeto por nuestros compañeros de trabajo, constituyen elementos esenciales de la relación laboral, siendo inaceptables y reprochables las acciones realizadas.

En virtud a las faltas graves que habría cometido y, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 31 del TUO de la LPCL, le otorgamos el plazo de seis (6) días naturales a efectos de que pueda formular por escrito sus descargos dirigidos a La Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa, con el objeto de que pueda ejercer con absoluta garantía su derecho de defensa.

Finalmente, le informamos que a partir de la recepción de la presente comunicación, queda usted exonerado de su obligación de asistir al centro de trabajo durante todo el periodo en que dure el presente procedimiento, sin perjuicio del ejercicio de su derecho de defensa, ni la percepción de sus remuneraciones durante la duración del presente procedimiento.

Atentamente,



Nota: Adjuntamos copia de la comunicación y declaración escrita presentada por el Sr. Oscar Pimentel Ybarcena.

10  
p. 1/3

Arequipa 20 de febrero de 2018

SR. BERNARDO CHANCASANAMPA - GDH

Mediante el presente hago de su conocimiento que le hice entrega de una conversación que yo tuve con los dirigentes del sindicato de la Planta Ñaña, esta entrega la hice de forma voluntaria a través de un correo electrónico enviado a la siguiente dirección de correo ([bchancasanampa@groma.com.pe](mailto:bchancasanampa@groma.com.pe))

Asimismo en adjunto imágenes de la conversación indicada

Atentamente,



Oscar Jesus Pimentel ybarcena

Dni. 42353479



11  
ENCE

Sindicato cppq ñaña

Omar, +51 942 067 940, +51 958 500 891, +51 959 041 815, +51 973 168 484, +51 973 569 885, +51 984 712 065, +51 999 227 414



Los mensajes enviados a este grupo están seguros con cifrado de extremo a extremo. Haz clic para ver más información.

13/2/2018

+51 942 067 940 creó el grupo "Sindicato cppq ñaña"

MARTES

+51 942 067 940 te añadió

+51 942 067 940 -Ayvar

Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama 8:16

Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con 8:17

Por q no keria recibir las afiliaciones 8:17

Por eso ya lo hemos enviado por via notarial 8:17

Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliarse no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos 8:22

Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon 8:22

De ahora en adelante todo va ser via notarial 8:23

Ahora va hablar pestes de los dirigentes 8:24

Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia 8:24

Omar Cpp Pr

ok 8:50

todo via notarial mejor 8:50

+51 942 067 940 -Ayvar

Si así es 8:50



No puedes enviar mensajes a este grupo porque ya no eres un participante.

OSCAR P. MENTEL Y BARRERA

42353759

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

12  
doce

Sindicato cppq ñaña

Omar, +51 942 067 940, +51 958 500 891, +51 959 041 815, +51 973 168 484, +51 973 569 885, +51 984 712 065, +51 999 227 414



Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliarse no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos

8:22

Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon

8:22

De ahora en adelante todo va ser vía notarial

8:23

Ahora va hablar pestes de los dirigentes

8:24

Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia

8:24

Omar Cpp Pr

ok

8:50

todo vía notarial mejor

8:50

+51 942 067 940 -Ayvar

Si así es

8:50

omar A ti te kiere más q a nadie el pelon

8:51

Jajaja

8:51

Omar Cpp Pr

di es mi hinch

8:51

+51 942 067 940 -Ayvar

Jajaja

8:51

Eres su idolo

8:51

Omar Cpp Pr

dice Oscar que lo llames

8:53

983020738

8:53

+51 942 067 940 te eliminó

No puedes enviar mensajes a este grupo porque ya no eres un participante.

@SCAN P.MEN TEL YLABACENA

42353479

13  
Troc

PREGUNTAS REALIZADAS AL SR. OSCAR JESUS PIMENTEL YBARCENA EL DÍA 28 DE FEBRERO  
A 9:00 AM HORAS

1. Señor Oscar Jesús Pimentel Ybarcena, usted envió una comunicación al Sr. Bernardo Chancasanampa, adjuntando una conversación en la que usted participó, conjuntamente con miembros del Sindicato de Ñaña?

SI YO PRESENTE UN DOCUMENTO A LA EMPRESA EL DÍA MARTES 20 DE FEBRERO ASÍ MISMO MANDE UN CORREO ELECTRÓNICO AL SR. BERNARDO CHANCASANAMPA DONDE ADJUNTA BA UNA CONVERSACIÓN QUE SOSTUVE CON EL SR. AYVAR Y CON EL SR. SUAREZ

2. Usted tiene a la vista la impresión del chat de fecha 20 de febrero de 2018. Nos podrá indicar a quién corresponde el número 942 067 940 y quién es el contacto "Omar CPP Pr"?

AMÍ ME ADJUDICARON A UN GRUPO LLAMADO "SINDICATO CPPA ÑAÑA", ME ADJUDICÓ EL COMPAÑERO AYVAR; SU NÚMERO ES EL 942 067 940. EL NOMBRE OMAR CPP. CORRESPONDE AL COMPAÑERO OMAR SUAREZ

3. ¿Cuándo el Sr. Ayvar se refiere a que no caiga en el "juego del pelao", a quién se refiere?

EL COMPAÑERO AYVAR SE REFIERE AL SR. DAVID CARRIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA, PUES CON EL TUVO UNA CONVERSACIÓN Y SEGUN ME COMENTÓ BUENOS DIAS TENIÓ UNA VISITA

4. ¿Cuándo el Sr. Ayvar escribe a "ese huevon", a quién se refiere?

SE REFIERE AL SR. DAVID CARRIÓN, PUES SEGUN ME COMENTARON SUPUESTAMENTE NO SE QUERIAN RECIBIR UNAS AFILIACIONES, MOTIVO POR EL CUAL EL SINDICATO TUVO QUE ENVIARLAS NOTARIALMENTE.

5. ¿Hay algo más que quiera agregar?

SI MI DECLARACIÓN ES VOLUNTARIA Y SE AJUSTA A LA REALIDAD DE LOS HECHOS.

*[Handwritten signature]*

42353479

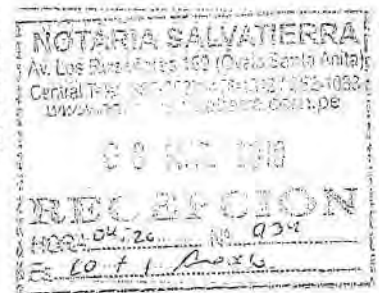
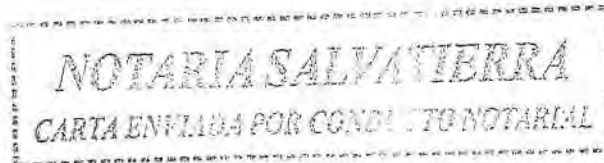


OSCAR JESÚS PIMENTEL YBARCENA

AREQUIPA 28 DE FEBRERO DE 2018

*[Large handwritten mark or signature]*

14  
bato



Señores:  
QROMA  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Presente.-

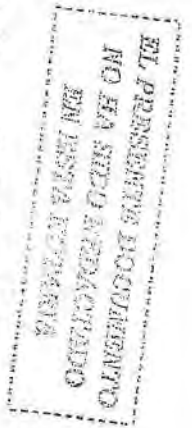


Atención: Gustavo Torres Rodriguez  
Jefe de Remuneraciones y Compensaciones

Referencia.- Carta de Imputación de Falta Grave

De conformidad con lo previsto por el artículo 31° del D.S. 003-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y dentro del plazo concedido por vuestra poderdante mediante carta de fecha 01 de marzo 2018, notificado el 02 de marzo de 2018, cumplo con presentar los descargos correspondientes a la imputación de falta grave contenida en la misiva acotada.

Que, mediante carta de la referencia, se me imputa las faltas graves previstas en el artículo 25° D.S. 003-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral –(i) acápite a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las ordenes 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 (...) la reiterada paralización intempestiva de labores...” acápite 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...”



**Al respecto debo indicar lo siguiente:**

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 ordenes 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**



15  
EX-11111111

expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

En concreto esta causal al ser muy genérica debe ser analizada en cada caso concreto, pues la norma se refiere al "incumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador", obligaciones y labores concretas que el empleador especifica al trabajador que tiene que realizar, en atención a lo convenido en el contrato de trabajo, así como a su categoría y calificación profesional;

Que, bajo esta orientación "las obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, por ello el contenido strictu sensu, de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores esenciales que tiene asignadas en la empresa y "que supone quebrantamiento de la buena fe laboral" y que sin duda la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la "buena fe laboral".

En ese contexto paso a resolver las imputaciones realizadas por vuestra representada tipificado en el acápite f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR:

**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..."**

1. Al respecto se tiene que nuestra normativa laboral no define lo que debe entenderse por injuria o faltamiento de palabra; sin embargo, entre ambas no se denota alguna diferencia, es decir, se tratan de la misma falta pues se dirigen a sancionar las ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona, por lo que ambos vocablos debe entenderse como sinónimos.
2. Este tipo de falta se orienta a sancionar las expresiones insultantes proferidas por el trabajador, sean en forma verbal o escrita, así como la negación de una cualidad que rebaja la dignidad de una persona, sea por que se trate de hechos falsos o por menospreciar al ofendido o por realizar actos despectivos contra el mismo, en suma, lo que se busca es en primer lugar proteger el honor del agraviado y en segundo lugar, vigilar que no se altere el orden interno dentro del centro de trabajo a fin de garantizar la convivencia pacífica mediante la existencia de un mutuo respecto entre los compañeros de trabajo, los jefes superiores y el empleador, lo que además tiene relación con la obligación general impuesta a los trabajadores y empleadores por el inciso a) del citado artículo 25 del

COPIA DE LA CARTA ENVIADA POR COMISARIO NOTARIAL

Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que este respeto que debe existir en el ámbito laboral constituye un deber y una obligación que se deriva del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento se considera como falta grave.

3. A mayor abundamiento, tal como lo indica Quispe Chávez, el faltamiento grave de palabra o por escrito enmarca varios supuestos. En primer lugar, la "injuria" termino que la Real Academia de la Lengua define como el "agravio ultraje de obra o de palabra" mientras que nuestra legislación penal lo considera como "el que ofende o ultraja a una persona con palabras gestos o vías de hechos". La injuria implica, por tanto, que una persona mediante palabras orales o escritas o gestos o vías de hechos afecta el honor subjetivo de una persona (...)"
4. Sin embargo, para la configuración de esta falta no sólo se requiere la presencia de los aspectos señalados en el punto anterior, que pueden ser considerados como elementos objetivos, sino también debe de verificarse la existencia de un elemento volitivo subjetivo, esto es, la intención del trabajador de injuriar o faltar el respecto al empleador u a otros trabajadores, puesto que "... el contenido ofensivo o vejatorio de las palabras empleadas no es suficiente para determinar por si solo la existencia de una lesión al honor o de una falta grave de injuria o faltamiento grave de palabra", motivo por el cual resulta necesario evaluar las circunstancias en las que ocurrieron los hechos a efectos de verificar si el trabajador tuvo la intención de ofender o si por el contrario, sólo constituye una expresión de disgusto en términos inapropiados, de defensa ante cargos que le atribuyen, de denuncia por irregularidades del superior o empleador o narrar determinados hechos que conllevan expresiones ofensivas.  
Siendo así, para determinar la existencia de una falta grave por injurias proferidas por el trabajador, se debe atender a los siguientes elementos:
  - El contexto en que las expresiones ofensivas fueron vertidas.
  - Las características del trabajador, en especial, su eventual calidad de representante de los trabajadores o dirigente sindical.
  - La forma en que se exteriorizan tales expresiones (verbal o escrita)
  - El medio empleado (privado, intra empresarial, de difusión masiva, etc)
5. Si bien el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el

EL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL  
JOSÉ ANTONIO GARCÍA  
CARRERA

NOTARIA SALVATIERRA  
CARTA ENVIADA POR CORREO NOTARIAL

17  
Diciembre

trabajador. Sin embargo, la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador no lo despoja del goce efectivo de sus derechos como ser humano, ya que el artículo 23 de nuestra Constitución Política señala que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador", es decir, "Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador", por lo que "La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia -y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique".

6. Uno de estos derechos de los que no se despoja el trabajador en el ejecución de la relación laboral, el derecho a la libertad de expresión contenido en el inciso 4 del artículo 2 de nuestra Constitución Política;
7. Sin embargo, se tiene que en el caso de los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores, la protección del derecho de expresión tiene que ser reforzado puesto que debido a su posición dentro de la organización sindical requiere contar con un libre expresión de sus ideas y posiciones, generalmente contrarias y muchas veces críticas al empleador, a efectos de defender adecuadamente los derechos de los afiliados, por lo que en este caso, resulta relevante verificar el contexto en el cual se expresaron las supuestas injurias para verificar si ésta resulta proporcional a la sanción de despido.

**Específicamente por los Sigüientes Hechos:**

El día 20 de febrero del 2018 el trabajador Oscar Pimentel Ybarcena remitió una comunicación al Sr. Bernardo Chancasanampa a través de la referida comunicación, se puso a conocimiento un "chat" realizado a través del servicio WhatsApp. A continuación, reproducimos el texto enviado por el trabajador Pimentel:

NOTARIA SALVATIERRA  
CARTA ENVIADA POR CORREO NOTARIAL

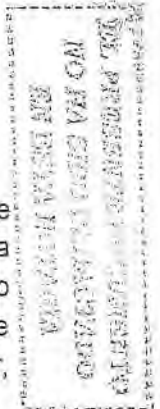
18  
Dibucche

**NOTARIA S. L. VATIERRA**  
**CARTA ENVIADA POR WHATSAPP NOTARIAL**

20/2/18, 8:27 a. m. - Los mensajes en este grupo ahora estan protegidos con cifrado de extremo a extremo. Toca para más información.  
13/2/18, 7:33 p. m. - +51 942 067 940 creo el grupo "Sindicato cppq ñaña"  
20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940 te saludo

Corporación (P.R.)  
Productos Químicos

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keña recibir las afiliaciones  
20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por via notarial  
20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliar no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos  
20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon  
20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser via notarial  
20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes  
20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia  
20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok  
20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A ti te kiere más q a nadie el pelon  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: di es mi hinch  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su idolo  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738  
20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminé



1. Como es de público conocimiento, **WhatsApp** es el nombre de una **aplicación** que permite **enviar y recibir mensajes instantáneos** a través de un **teléfono móvil (celular)**. La identificación de cada usuario es su número de teléfono móvil, y del cual se destaca cinco tipos de derechos regulados que pueden aplicarse: intimidad, imagen, honor, secreto comunicaciones y protección de datos.
2. LA IMAGEN EN MENCIÓN CORRESPONDE A UNA CONVERSACIÓN PRIVADA DONDE PARTICIPAN SOLO TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO, con denominación "Sindicato cppq ñaña".
3. Y habiéndose delimitado que la injuria es un concepto mucho más amplio dentro del cual está inmerso el faltamiento de palabra, corresponde establecer cuál es bien jurídico que se protege en estos casos. La empresa en la carta de preaviso de despido, sostiene que se ha mellado el honor del Señor David Carrión la Torre – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano (bien jurídico que protege su representada) y considera que el suscrito es responsable de expresiones insultante, injuriando y agravando a su representante mediante conversación privada entre nuestro afiliados de la organización sindical, e

inobservando, además, el RIT, así como el principio de respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.

4. No obstante, previo al análisis de la ponderación de derechos, resulta necesario establecer si los comentarios realizadas en una conversación privada de WhatsApp de nuestro Sindicato resultan injuriantes, luego si el suscrito, en condición de Secretario Defensa e integrante de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada asume responsabilidad por su comentario.
5. En ese contexto, se debe calificar si los comentarios efectuados en el WhatsApp de nuestro sindicato pueden ser consideradas como injuriosas por haber afectado el honor del señor David Carrión – Gerente de Recursos Humanos. Es así que en cuanto a lo afirmado, en el numeral 4), de la carta de imputación de falta de grave que dice

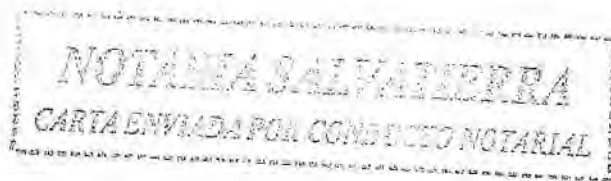
➤ “Así, de acuerdo a la conversación transcrita, podemos advertir que usted habría incurrido en un grave faltamiento de palabra, del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, usted en **varios pasajes de la conversación se refiere al Sr. Carrión como “el pelón”, “el pelao”, “ese huevón” y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical sin tener el mayor fundamento.** Su conducta lesiva no solo se limita a sus afirmaciones, sino que la difunde en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente, lamentable, pues usted es parte de la representación sindical” *(negreado y subrayado es nuestro).*

6. Respecto a los términos de pelón - pelao, que significa “que no tiene pelo o tiene muy poco”, descripción de alguien en esas condiciones; huevón: persona que actúa con excesiva lentitud y falta de preocupación, respecto al calificativo de palabras peyorativas que hace su representada, no necesariamente una palabra peyorativa es un insulto o una palabra soez (grosera), sino que una palabra utilizada en un contexto, para un determinado momento y circunstancias como descriptivo, Si bien las expresiones vertidas en dicha conversación resulten para su representada que fue usada de manera despectiva, este aspecto subjetivo no es suficiente para acreditar la existencia de una falta grave del trabajador, pues es necesario establecer si fueron proferidas con ánimo de injuriar, para lo cual debe analizarse el contexto en que dichas expresiones fueron realizadas.

7. Al respecto, se tiene que el señor David Carrión – Gerente de Recursos Humanos, el día 19 febrero de 2018 no quiso recibirme dos afiliaciones del señor **Oscar Pimentel Ybacerna** y del señor **Román Eloy Mamani**,

- requiriéndome que lo haga vía notarial (oh casualidad al día siguiente el día 20 de febrero de 2018, a horas de la mañana el señor Oscar Pimentel Ybacerna me solicita vía telefónica que no presente su afiliación, quien también el mismo día 20 de febrero de 2018 a las 9:00am "voluntariamente" entrego a su representada una conversación privada de nuestra organización sindical), cabría preguntarse ¿Qué interés tenía el señor Oscar Pimentel Ybacerna, en entregar una conversación privada de nuestra organización? ¿Cuál es el beneficio que ha obtenido el señor Oscar Pimentel Ybacerna con la entrega de una conversación privada?
8. Cabe precisar que nuestra organización sindical puso a conocimiento de su representada el día 12 de febrero de 2018 la afiliación de cinco (05) trabajadores (Diego Armando Cuentas Yanqui, Yal Alizar Medina Apaza, Daniel Eliseo Chui Quispe, Severo Larico Quispe y Dante Omar Suarez Flores) todos de la planta de Arequipa, planta a que pertenecen los señores Oscar Pimentel Ybacerna y del señor Román Eloy Mamani; afiliación obtenidas por el suscrito en mi calidad de Secretario de Defensa de la Organización Sindical - Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos en mi viaje del día 03 de febrero para entrevistarme con dichos trabajadores a su solicitudes a nuestra organización.
  9. Asimismo mediante carta de 20 de febrero 2018 se le imputa una supuesta falta grave a Dante Omar Suarez Flores, afiliado el 12 de febrero de 2018 – planta de Arequipa (8 días después de su afiliación), carta donde afirma que el día jueves 15 de febrero de 2018 se llevó a cabo una reunión en la planta de Arequipa y que tenía un espíritu meramente informativo, reunión presidida por el señor David Carrión – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, es decir la empresa toma conocimiento de cinco (05) afiliaciones de la planta de Arequipa el 12 de febrero de 2018; y decide viajar de Lima el Gerente de Gestión y Desarrollo Humano a la planta de Arequipa el día 15 de febrero de 2018; y la reunión informativa con 60 trabajadores tuvo como resultado desafiliaciones de cuatro (04) trabajadores y un despido, de los cinco (05) que comunico nuestra organización.
  10. Es el caso que el señor Severino Larico Quispe se desafilia a nuestra organización el 20 de febrero de 2018 (8 días después de su afiliación), Daniel Eliseo Chui Quispe se desafilia a nuestra organización el 15 de febrero de 2018 (3 días después de su afiliación), Yal Alizar Medina Apaza se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación), Diego Armando Cuentas Yanqui se desafilia a nuestra organización el 22 de febrero de 2018 (10 días después de su afiliación).

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE  
NO HA SIDO RECONOCIDO  
EN ESTA NOTARIA



21  
Venturoso

11. También cabe precisar que su injerencia es más que evidente desde que se nos realiza el descuento de la cuota sindical y esta no es depositada a nuestra organización, por más de un año con alegaciones que escapan de la legalidad. Su representada aduce que no ha realizado los depósitos porque "...para poder procesar la operación el sistema financiero nos solicita el número de Registro Único de Contribuyente (RUC).", por lo que nos solicitan que brindemos el número de RUC para proceder con el depósito de las cuotas sindicales "debidamente retenidas", precisando para ello que se basan en lo señalado en el artículo 14 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, así como la Resolución de Superintendencia N°210-2004/SUNAT, refiriendo que el artículo 2 señala en su anexo 1 quienes están obligados a inscribirse en el RUC señalando "...dentro de la lista de obligados se encuentran comprendidos expresamente los sindicatos y federaciones". Cuando es de conocimiento de vuestra representada que las Organizaciones Sindicales no estamos obligados a inscribirnos en el RUC, como lo aduce en su carta, las organizaciones sindicales no nos regimos por la Ley General de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sino por la LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. Es así que el Artículo 16-A en su acápite e) establece: "El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda.", recién la quincena de febrero de 2018, a raíz de la denuncia formalizada se realiza un pago parcial.
12. Advirtiéndose, por lo tanto, al momento de que el recurrente se expresó como pelao, pelón" antes indicado, existía un conflicto con la emplazada respecto a su injerencia en la administración de nuestra organización y de obligarnos a presentar documentos vía conducto notarial, creando gastos innecesarios a nuestra organización sindical, lo que lleva a concluir que el suscrito no actuó con ánimo de injuriar ni de faltar de palabra contra el señor David Carrión – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, sino que de manera inapropiada e inadecuada mostré mi disgusto por la injerencia de la empresa
13. Que, de la carta de imputación de falta grave no obra documento alguno donde el señor David Carrión – Gerente de Gestión y Desarrollo Humano considere como una injuria hacia su persona la frase antes referidas, puesto que de las imputaciones realizadas no se advierte que la misma se hubiere iniciado por una comunicación o denuncia por parte de este gerente que pueda establecerse si realmente se afectó su honor y buena reputación, tampoco se ha acreditado de qué forma estas expresiones menoscabaron la imagen de dicho gerente ante la opinión de los



NOTARIA SALVATIERRA  
CARTA ENVIADA POR CONDUCTO NOTARIAL

22  
Unidos

trabajadores y/u pública, más aun cuando la frase fueron vertidas en una conversación privada y no se escribe o frasea su NOMBRE, y es otro trabajador quien tuvo que firmar una declaración para identificar a dicho gerente.

EL SUSCRITO DESCONOCE SI VUESTRA REPRESENTADA OBTUVO LA "INFORMACIÓN" DE MANERA "LICITA O ILICITAMENTE.", LO CIERTO ES QUE ES DE SU CONOCIMIENTO QUE NADIE NI EL ESTADO NI LOS EMPLEADORES PUEDEN INTERVENIR AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTICULO 4° "EL ESTADO, LOS EMPLEADORES Y LOS REPRESENTANTES DE UNO Y OTROS DEBERÁN ABSTENERSE DE TODA CLASE DE ACTOS QUE TIENDAN A COACTAR, RESTRINGIR O MENOSCABAR , EN CUALQUIER FORMA , DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES, Y DE INTERVENIR EN MODO ALGUNO EN LA CREACIÓN, ADMINISTRACIÓN O SOSTENIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE ESTOS CONSTITUYEN".(LO SUBRAYADO ES NUESTRO)

ESTA CLARO QUE LA LEY CONTEMPLA LA AUTONOMIA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, Y PROHIBE CUALQUIER INTERVENCIÓN, HECHO QUE SU REPRESENTADA EN EL PRESENTE CASO HA INOBSERVADO AL HACER REFERENCIA A UNA CONVERSACIÓN QUE SUPUESTAMENTE SE TRATARIA DE AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

NO ME VEO INMERSO EN LA INFRACCIÓN COMETIDA REFERENTE AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LOS CITADOS ARTÍCULOS, PUES SEÑOR DE LA LECTURA DE LOS MISMOS NO SE ENCUENTRA EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES POR PARTE DEL SUSCRITO.

LO REAL Y CONCRETO ES QUE SU REPRESENTADA BUSCA CREARME LA PRUEBA ANTECEDENTES POR SER SECRETARIO DE DEFENSA DEL SINDICATO, POR QUE UN GRUPO DE TRABAJADORES DE LA PLANTA DE AREQUIPA SE AFILIÓ AL SINDICATO, ENTRE ELLOS EL MENCIONADO SEÑOR OSCAR PIMENTEL YBARCENA, POR ESO MUY CASUALMENTE CUANDO SU REPRESENTADA SE ENTERÓ DE ESTAS AFILIACIONES, SUS GERENTES VIAJARON A LA PLANTA DE AREQUIPA, Y MUY CASUALMENTE TAMBIEN , A RAIZ DE SU VISITA, ESOS TRABAJADORES DESISTIERON EN SU AFILIACIÓN, ESE ES EL ANIMO DE VUESTRA REPRESENTADA POR LEVANTARME ACUSACIONES QUE ESCAPAN A LA VERDAD, CON LA INTENCIÓN DE DESESTABILIZAR A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SIENDO QUE ES DE SU CONOCIMIENTO QUE EL SUSCRITO ES SECRETARIO DE

EL PRESENTE DOCUMENTO  
NO HA SIDO REDACTADO  
EN ESTA NOTARIA

## SOLICITUD DE AFILIACIÓN

23  
Vinte y tres

Lima 19 de Febrero del 2018

Señores:

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Presente:

De mi mayor consideración:

Quien suscribe OSCAR JESUS F. MORA DEL YBARCENA, identificado con D.N.I. N° 42353479, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, en calidad de trabajador de CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS

OSCAR JESUS F. MORA DEL YBARCENA

DNI N°

42353479

CÓDIGO 5678

TELÉFONOS:

983020738

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

CALLE HUSCO 323 ARIARAWA 11515M

E - MAIL:

YBARCENA33@GMAIL.COM

NOTARIA SALTERRA  
CARTA ENVIADA POR CONSUMO NOTARIAL

24  
Veinte cuatro

DEFENSA DEL SINDICATO, LO QUE CONSTITUYE UNA CLARA Y ABIERTA POLITICA ANTISINDICAL.

POR LO EXPUESTO SOLICITO DEJE SIN EFECTO ESTA INJUSTA Y ARBITRARIA CARTA DE PRE AVISO.

SIN OTRO PARTICULAR

ANEXO : SOLICITUD DE AFILIACION DE OSCAR PIMENTEL  
(COPIA) ATENTAMENTE

AYVAR ESCOBAR UDVAR

DNI 46445632

DIRECCION : M2 F LT 07 A.H LA CANTUTA CHOSICA

EL PRESENTE DOCUMENTO  
NO HA SIDO REDACTADO  
EN ESTA NOTARIA



25  
Venturinos

Lima, 14 de marzo de 2018.

Señor:  
Ayvar Escobar, Udvar  
Operario de procesos  
MZ. F LT. 07 AA.HH. LA CANTUTA CHOSICA  
Presente.-



Ref.: Carta de despido por la comisión de falta grave

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL) habiendo transcurrido el plazo de descargos otorgados mediante la comunicación recibida por usted con fecha 02 de marzo de 2018, y habiendo recibido su comunicación de descargos recibida con fecha 08 de marzo de 2018, la Empresa ha tomado la decisión de despedirlo por la falta grave tipificada en el inciso "a" y "f" del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), a saber, el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y el faltamiento de palabra.

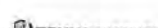
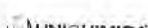
I. SOBRE SUS DESCARGOS Y LAS FALTAS COMETIDAS:

1.1 A lo largo de sus descargos, usted refiere que nuestra empresa no habría aportado pruebas sobre la supuesta comisión de los hechos que describimos en nuestra carta de imputación de falta grave y que, sin fundamento alguno, se estaría materializando un despido desproporcionado. Asimismo, indirectamente refiere que se habría afectado el principio de tipicidad. Así, usted señala:

En concreto esta causal al ser muy genérica debe ser analizada en cada caso concreto, pues la norma se refiere al "incumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador", obligaciones y labores concretas que el empleador especifica al trabajador que tiene que realizar, en atención a lo convenido en el contrato de trabajo, así como a su categoría y calificación profesional:

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DE ESTA CARTA, NI DE LA FIRMA, IDENTIDAD, CAPACIDAD O REPRESENTACIÓN DEL REMITENTE (D.L. 1099301-102)

Corporación Peruana de  
Productos Químicos S.A.  
Oficina: Av. César Vallejo 1851  
El Agustino - Lima 10 - Perú  
Telf: (511) 612 6000  
Fax: (511) 612 6001 - 612 6002  
www.qroma.com.pe



Este Documento NO ha sido redactado en esta NOTA

26  
Continúa

- 1.2 Antes de analizar los hechos que constituyen falta grave, debemos precisar que, en general, existe una falta de apreciación sobre la real dimensión de los hechos y faltas imputadas. Así, claramente nuestra empresa ha señalado que las faltas imputadas se refieren a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y al faltamiento de palabra en agravio del empleador.
- 1.3 Por otro lado, hemos sido escrupulosos en detallar los hechos que tipifican las faltas graves, prueba de ello es que usted ha podido presentar su escrito de descargos, atendiendo a todos los puntos señalados en nuestra carta de imputación de cargos. Asimismo, no es cierto que se hayan presentado pruebas, pues no existe controversia sobre la transcripción del "chat".
- 1.4 Ahora bien, como estamos demostrando, nuestra empresa ha sido escrupulosa en el cumplimiento del procedimiento de despido y ha cautelado que usted pueda ejercer su derecho de defensa. Siendo así, consideramos que no existe ningún vicio procedimental, por lo cual, el presente procedimiento de despido es válido y, por tanto, procederemos a analizar sus descargos.

**Respecto a la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR**

- 1.5 Sobre este extremo, usted señala lo siguiente:

Que, bajo esta orientación "las obligaciones de trabajo" cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, por ello el contenido strictu sensu, de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores esenciales que tiene asignadas en la empresa y "que supone quebrantamiento de la buena fe laboral" y que sin duda la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la "buena fe laboral".

- 1.6 Al respecto, manifestamos que usted presenta su descargo partiendo de una premisa errónea, pues nuestra empresa, no le ha imputado el "incumplimiento de obligaciones" como supuesto de falta grave. Así, debemos precisarle que el inciso a) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR contiene varios supuestos de hecho que

27  
Unidad 6

configuran falta grave. En nuestro caso, y como claramente está señalado en la carta de imputación de cargos, se le imputó la inobservancia del reglamento interno de trabajo, siendo así, la construcción de su descargo es impertinente frente a la falta imputada por nuestra empresa.

- 1.7 Por otro lado, debemos señalar, y así lo detallamos en la carta de imputación de cargos, que en su caso de produjo el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo. Es preciso recordarle, que sin importar lo que haya originado su mal proceder, todos los colaboradores de nuestra empresa tienen la obligación de conducirse con respeto mutuo. En efecto, no en vano el inciso e) del artículo 59 del RIT señala lo siguiente:

*"(...) Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)."*

- 1.8 De acuerdo a todo lo anterior, vemos que su descargo no refuta en lo absoluto la falta imputada, pues parte de una premisa errónea al tratar de justificar su conducta desde un supuesto incumplimiento de obligaciones (hecho no imputado por nuestra empresa) y porque todos, al interior de la empresa, estamos obligados a guardar el debido respeto.

**Respecto a la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR**

- 1.9 Sobre este extremo, usted señala:

1. Al respecto se tiene que nuestra normativa laboral no define lo que debe entenderse por injuria o faltamiento de palabra; sin embargo, entre ambas no se denota alguna diferencia, es decir, se tratan de la misma falta pues se dirigen a sancionar las ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona, por lo que ambos vocablos debe entenderse como sinónimos.

28  
Ventischo

- 1.10 Conforme se puede apreciar, usted vuelve a incurrir en un error, pues la norma es precisa y diferencia entre los supuestos de falta grave. Así, en su caso, se inició el procedimiento de despido por faltamiento de palabra, en ningún momento se le ha imputado injuria. La diferencia es elemental, pues ambas palabras tienen connotaciones distintas, de ahí que la norma sea precisa y los enumere como presupuestos distintos.
- 1.11 En su caso, usted no desconoce el contenido del "chat", sino que busca relativizar su gravedad, aduciendo que es información privada (situación que se ha superado, pues el contenido se obtuvo de manera lícita). Asimismo, usted señala que existirían algunas "justificaciones" sobre su proceder; sin embargo, ningún tipo de justificación es admisible para faltar de palabra al empleador.

De acuerdo a la conversación transcrita, podemos advertir que usted incurrió en un grave faltamiento de palabra en contra del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, usted en varios pasajes de la conversación se refiere al Sr. Carrión como "el pelon", "el pelao", "ese huevon" y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical, sin tener el mayor fundamento. Su conducta lesiva no solo se limitó a sus afirmaciones, sino que difundió dichas palabras en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente lamentable, pues usted es parte de la representación sindical.

- 1.12 Como se puede apreciar, usted tampoco ha podido desvirtuar la imputación sobre faltamiento de palabra, pues sus expresiones sí resultaron graves y ofensivas, más aún si tener ningún sustento sobre el particular. Asimismo, este hecho no es una invención de la empresa, sino que también se soporta en la transcripción de una "chat" que usted no ha desconocido.

De acuerdo a todo lo anterior, queda claro que usted ha incumplido el Reglamento Interno de Trabajo y ha incurrido en faltamiento de palabra, lo cual configura una falta grave que puede ser sancionada conforme a ley.

29  
Verti mwp

Teniendo en consideración todo lo anterior, queda evidenciado que existió el ánimo de incumplir con sus obligaciones de trabajo, ya que dicha conducta atenta contra todas las políticas internas e incluso colisiona directamente con las obligaciones que deben mantener los trabajadores en el marco de una relación de trabajo.

Por lo expuesto, le informamos que el vínculo laboral sostenido con nuestra Empresa queda efectivamente concluido desde la recepción de la presente comunicación, por lo cual le solicitamos que dentro de las siguientes 48 horas de recibida, usted se acerque a nuestras oficinas, a efectos de recabar su liquidación de beneficios sociales, su carta de liberación de CTS y su certificado de trabajo.

Atentamente,

DAVID C. ...  
GERENTE REGIONAL DE ...  
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO RURAL

30  
treinta

## SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

Expediente N° 42390-2014

Al escrito con registro N° 87045-2017, requerido según mandato en fecha 04 de agosto de 2017 y subsanado de manera satisfactoria mediante escrito N° 122956-2017 y estando a lo presentado y solicitado por la organización sindical recurrente en el Artículo 10° Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la inscripción de los cambios producidos en la Nómina de la Junta Directiva del "SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.", en mérito de la Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de junio de 2017 ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo hasta el 29 de marzo de 2018, debidamente conformado por los siguientes trabajadores:

CARGO	NOMBRE
SECRETARIA GENERAL	MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO
SUB SECRETARIA GENERAL	JORGE LEIVA TRUEVAS
SECRETARIA DE DEFENSA	UDVAR AYVAR ESCOBAR
SECRETARIA DE ORGANIZACION	EMITERIO CALVAY CÓBOS
SECRETARIA DE ECONOMIA	SEGUNDO DARIO CARUAJULCA ORTIZ
SECRETARIA DE ACTAS Y ARCHIVOS	HEBERT POZO ARBOLEDA
SECRETARIA DE ASISTENCIA SOCIAL	MARCOS PASHANASI SANDOVAL
SECRETARIA DE DEPORTE	JHONY CARRILLO CORREA

Se expide la presente Constancia en uso de las facultades conferidas en el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines legales a los que hubiere lugar.

Lima, 10 de Agosto de 2017



LUCIO CCÓLQUE ORTÍZ  
Sub-Director  
Dirección de Registros Generales

31  
Iniciada y en

EXP. 42390-2014

SUMILLA: INSPECCIÓN PARA COMPROBAR LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, EN LA MODALIDAD DE NO ENTREGA DE CUOTAS SINDICALES Y OTROS.

SEÑOR SUPERINTENDENTE DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.-SUNAFIL

SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, a quien en adelante se denominará EL SINDICATO, inscrito en Registro de organizaciones Sindicales de la Autoridad de Trabajo, Expediente N° 42390-2014; debidamente representado por su Secretario General, Sr: **Manuel Ramos Muchotrigo** con DNI N° 08642933, Secretario de Defensa, Sr: **Udvar Ayvar Escobar**, con DNI N° 46445632; en su calidad de representantes legales; ambos señalando domicilio real y procesal para los efectos del presente en la Calle Manuel Ugarteche 2852 Dpto. I Pueblo Libre ; ante usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 10° y 11° y el inciso c) del artículo 12° de la Ley General de Inspecciones de Trabajo - Ley N° 28806; y, lo dispuesto en el inciso a) del artículo 7° e inciso c) del artículo 8° del D.S. N° 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspecciones, me presento ante vuestro despacho con la finalidad de hacer conocer las infracciones en la que incurre nuestra empleadora: **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.**, con RUC N° 20100071222, con domicilio en Av. Cesar Vallejo N° 1851 - El Agustino, Departamento de Lima, para comprobar:

**LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, EN LA MODALIDAD DE NO ENTREGA DE CUOTAS SINDICALES Y LA NO ENTREGA DE RELACIÓN DE AFILIADOS A LOS QUE SE LES DESCUENTA LA CUOTA SINDICAL.**

#### I. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO.-

- 1.1. Que, desde que se realizó el cambio de Junta Directiva de nuestra Organización Sindical, la denunciada ha procedido con realizar actos que tienen como único objetivo, desestabilizar el correcto desarrollo de nuestro Sindicato.

Lo anterior, se encuentra debidamente probado, por cuanto desde la fecha de cambio de Junta Directiva (13/06/2017) hasta la fecha, pese a nuestros continuos requerimientos a la empresa para que realice el depósito, hasta el momento hace caso omiso.

- 1.2. Una vez comunicada a la empresa el cambio de Junta Directiva y una vez registrada ante la Autoridad de Trabajo, solicitamos a través de carta (VER ANEXO A-1) el depósito de las cuotas sindicales y la Relación de

32  
Trasmitido

afiliados a quienes se les realiza el descuento, señalando para tal efecto el NÚMERO DE CUENTA DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA, la misma que es la siguiente: (1701702-913-04) financiera crediscotia.

Asimismo cabe precisar que pasado el tiempo y en vista que QROMA S.A hasta la fecha NO REALIZA LOS DEPOSITOS ni hace entrega de la RELACION DE AFILIADOS a quienes se les realiza el descuento de cuota sindical, nuestra organización envió carta a la empresa (VER ANEXO A-2) exigiendo los depósitos correspondientes así como la Relación de afiliados a quienes se le realiza el descuento, ya que son hechos que vienen menoscabando nuestra libertad sindical.

- 1.3. En efecto, como es conocido por los servicios inspectivos del SUNAFIL, el máximo órgano jurisdiccional del estado; esto es, el Tribunal Constitucional, mediante sentencia – expediente N° 0206-2005-PA/TC ha precisado:

11. *En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.*

12. *Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.*

33  
Trib. Const. Per.

13. Es por ello que, a criterio del Tribunal Constitucional, la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado. (LO SUBRAYADO ES NUESTRO)

1.4. De igual modo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 05209-2011-PA/TC (VER ANEXO A-3), reitera que todo acto lesivo, no justificado e irrazonable que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, debe ser reparado, por cuanto en ese caso materia se comprobó la no entrega de las cuotas sindicales en perjuicio de la Institución Sindical y sus afiliados y por ende de la Libertad Sindical.

En suma existe inagotable jurisprudencia respecto a la no entrega de las cuotas sindical – que consideramos no necesario comentar – lo que implica un acto de afectación a la libertad sindical y al correcto funcionamiento de la Organización Sindical, con el único objetivo de afectarla en su correcto desarrollo y en la defensa de sus agremiados.

1.5. Finalmente, nuestra Organización Sindical, la cual cuenta con más de 3 años de institucionalidad, en todo momento ha contado con su correcta inscripción ante la Autoridad de Trabajo –Constancia de inscripción de Junta Directiva (VER ANEXO A-4), por lo que contamos con una cuenta respectiva en una Institución bancaria, tal como establece el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su modificatoria en el Decreto Supremo N°003-2017 en su Artículo 16-A " De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la ley, el empleador está obligado a deducir las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados (...) b) toda organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. c) El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de (03) días hábiles de efectuada la retención...". En ese orden de ideas, nuestra organización sindical ha cumplido con lo establecido en la norma, no existiendo imposibilidad material y/o legal, que no permita que la denunciada entregue las cuotas sindicales.

34  
treinta y cuatro

**POR LO EXPUESTO:**

Solicitamos que los servicios inspectivos del SUNAFIL, realicen la inspección de acuerdo a lo solicitado y comprueben la ilegal retención de la cuotas sindicales de nuestra organización sindical hecho que nos viene en perjuicio de todos nuestros afiliados, y ordene a la denunciada la entrega de los mismos y la sancione.

**PRIMER OTROSÍ DIGO.-** Solicito que en el momento y día en el cual se proceda a la inspección se requiera la presencia y participación de los representantes de la organización sindical denunciante con la finalidad de garantizar el respeto de los derechos laborales, cuya verificación se requiere, celular 942067940

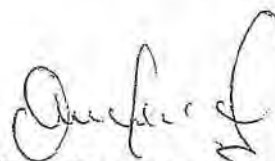
**SEGUNDO OTROSÍ DIGO.-** Que en atención a lo dispuesto por la legislación en materia de inspecciones, Inciso b) Numeral 2º de la Resolución Directoral Nº 29-2009-MTPE/2/11.4. El denunciante **AUTORIZA EL LEVANTAMIENTO DE RESERVA DE IDENTIDAD** a la autoridad competente con el fin de que se puedan llevar a cabo las diligencias necesarias para demostrar el incumplimiento señalado para con el denunciante. Dicha autorización queda expresamente declarada con la suscripción del presente documento, la copia de mi documento de identidad.

**TERCER OTROSÍ DIGO.-** Faculto a la Dra. Raquel Josefina Morales de la Cruz con Registro CAL Nº 32310, y señora Mirtha Yleana Llanos Marín identificada con DNI Nº 099925984 para que pueda conocer todo lo concerniente al curso de la presente inspección

Lima, 24 de enero del 2018



**Manuel ramos muchostrigo**  
**Secretario General**  
**DNI N°08642933**



**Yudva ayvar escobar**  
**Secretario de Defensa**  
**DNI N°46445632**

**ANEXOS:**

1. Carta remitida a la empresa comunicando la cuenta bancaria a titularidad del sindicato de fecha.....(ANEXO A-1)

35  
T. Mont. conc.

2. Carta remitida a la empresa exigiendo los depósitos y la Relación de afiliados a quienes se le realiza el descuento de fecha ..... (ANEXO A-2)
3. Sentencia del expediente N° 05209-2011-PA/TC (ANEXO-A-3)
4. Constancia de Inscripción de Junta Directiva (ANEXO A-4)
5. Copia de DNI de los representantes de la organización sindical (ANEXO A-5)

36  
treinta seis

Señores:

CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.-CPPQ S.A

ATENCIÓN: David Artemio Carrión La Torre  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo CPPQ S.A

ASUNTO: COMUNICO NUMERO DE CUENTA

EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, debidamente representado por, MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO con DNI 08642933, Secretario General y, AYVAR ESCOBAR UDVAR con DNI 46445632 Secretario de Defensa, a Usted respetuosamente exponemos lo siguiente:

Que de acuerdo a lo que establece el inciso c) del Artículo 16-A del Decreto Supremo 003-2017-TR "El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.";

Comunicamos a vuestra representada la cuenta de titularidad de nuestra organización sindical, que es la siguiente:

- 1701702-913-04 (financiera crediscotia). A nombre de El SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A,
- Código cta interbancario (043 170 170170291304 09)

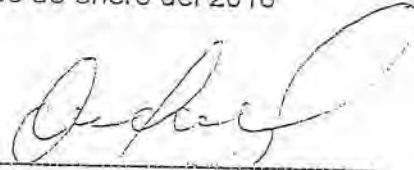
Anexo:

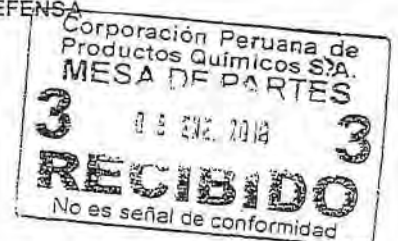
Constancia de apertura de cuenta a nombre del sindicato en la financiera crediscotia.

Por tanto: Solicitamos Téngase por comunicado la cuenta bancaria, conforme a ley, a fin de realizar de realizar los depósitos respectivos correspondientes a nuestra institución.

Lima 05 de enero del 2018

  
MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO  
SECRETARIO GENERAL

  
AYVAR ESCOBAR UDVAR  
SECRETARIO DE DEFENSA



Sufr. S Y EMPLEADOS Y EMPLEADOS DE LA CORPORAC. JN PERUANA  
 Codigo IG 1701702-913-04 Cuenta Pa(amiliar  
 Moneda 0 SOLES Bco/Cta 043 DE LA CORPORAC. JN PERUANA  
 Cod.Cta.Interbancario 043 170 170170291304 09 Sucursal 170 AGENCIA OFICINA PRINCIPA  
 Estado Cuenta nueva Seguro

Fecha apertura - 4/12/17

T.E.A. F. Ult. Mov. 0/00/00

Saldo actual	0.000000	Genérica	Pizarra	1 Pasiva Minorista	
Disponibile	0,00		Bloqueo Parcial		0,00
	0,00		Bloqueo Judicial		0,00
Indisponible	0,00				
Indisp. 24 h.	0,00				
Indisp. 48 h.	0,00				
Indisp. 72 h.	0,00		Interés acreedor		0,00
Indisp. otros	0,00				

F3=Salir F5=Renovar F7=Det,Saldos F10=Barra de menu F12=Cancela

17017029130409  
 Sucursal 170 AGENCIA OFICINA PRINCIPAL  
 Bco/Cta 043 DE LA CORPORAC. JN PERUANA

37  
 treinta siete

Señores:

CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Presente.-



Atención: DAVID ARTEMIO CARRIÓN LA TORRE  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo humano CPPQ S.A.

Asunto: Cuota Sindical

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, con Personería Gremial registrado ante el Ministerio de Trabajo bajo el Expediente N° 42390-2014- MTPE/1/20.2, debidamente representado por Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo, en su calidad de Secretario General, a Usted respetuosamente comunicamos lo siguiente

1.- Que de acuerdo a lo que establece el inciso c) del Artículo 16-A del Decreto Supremo 003-2017-TR "El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento."

2.- Que el Decreto Supremo 003-2017-TR, que modifica el Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, en ninguno de sus extremos señala como obligación, que las organizaciones sindicales estemos obligadas a tener un RUC, por que no somos una organización con fines de lucro, razón por el cual no hemos tenido ningún inconveniente en adquirir una cuenta bancaria a nombre de nuestro organización SINDICATOS DE

39  
trinti unum

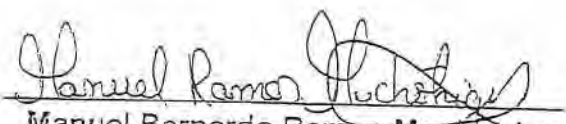
**REROS Y EMPLEADOS DE CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.**

3.- Siendo así y no habiendo ningún impedimento solicitamos que en el plazo de 24 horas se realice el abono de las cuotas descontadas en la cuenta comunicada a vuestra representada a titularidad de nuestra organización sindical con fecha: 05 de enero del presente año.

4.- Asimismo solicitamos que con el abono del descuento de cuota sindical, se nos haga llegar la relación detallada del descuento de CUOTA SINDICAL de nuestros afiliados desde el último mes que hizo entrega de los pagos realizados, en medio físico a la dirección legal del sindicato cito en Manuel Ugarteche N°2852 dpto. I Pueblo Libre, Cabe indicar que no queremos vernos obligados, iniciar Proceso Judicial para el cobro de las retenciones indebidas así como el Proceso Judicial de Indemnización por Daños y Perjuicios. Por estar quebrantando nuestro derecho de administración y sostenimiento, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen (el negreado es nuestro).

Por tanto: solicitamos tener presente lo expuesto por estar arreglo a Ley.

Lima 15 de enero del 2018.

  
Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo  
Secretario General

Corporación Peruana de  
Productos Químicos S.A.  
MESA DE PARTES  
15 ENE. 2018  
**RECIBIDO**  
No es señal de conformidad

40  
Cuarenta

Lima 15 de Enero de 2018

Señores:  
CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Presente.-

Atención: DAVID ARTEMIO CARRIÓN LA TORRE  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo humano CPPQ S.A

De nuestra consideración:

La presente tiene la finalidad para comunicarle lo siguiente:

1. Solicitamos por corresponder a los intereses del sindicato, se nos haga entrega de relación detallada de afiliados a los cuales se les ha efectuado el descuento sindical en estos meses: (noviembre del año 2016), enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017, que hasta el momento no se nos ha hecho de conocimiento.
2. Asimismo que esta relación detallada del descuento de cuota sindical de nuestros afiliados se remita en forma mensual a partir de enero de 2018 a nuestra organización sindical para efectos de llevar el control correspondiente.

Sin otro particular y esperando que la presente merezca la atención que su contenido requiere.

Atentamente

  
Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo  
Secretario General





46  
6 cuarenta y seis

SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

Expediente N° 42390-2014

Al escrito con registro N° 87045-2017, requerido según mandato en fecha 04 de agosto de 2017 y subsanado de manera satisfactoria mediante escrito N° 122956-2017 y estando a lo presentado y solicitado por la organización sindical recurrente en el Artículo 10º Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la inscripción de los cambios producidos en la Nómina de la Junta Directiva del "SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.", en mérito de la Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de junio de 2017 ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo hasta el 29 de marzo de 2018, debidamente conformado por los siguientes trabajadores:

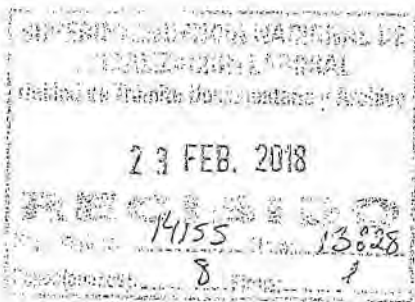
CARGO	NOMBRE
SECRETARIA GENERAL	MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO
SUB SECRETARIA GENERAL	JORGE LEIVA TRUEVAS
SECRETARIA DE DEFENSA	UDVAR AYVAR ESCOBAR
SECRETARIA DE ORGANIZACION	EMITERIO CALVAY COBOS
SECRETARIA DE ECONOMIA	SEGUNDO DARIO CARUAJULCA ORTIZ
SECRETARIA DE ACTAS Y ARCHIVOS	HEBERT POZO ARBOLEDA
SECRETARIA DE ASISTENCIA SOCIAL	MARCOS PASHANASI SANDOVAL
SECRETARIA DE DEPORTE	JHONY CARRILLO CORREA

Se expide la presente Constancia en uso de las facultades conferidas en el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines legales a los que hubiere lugar.

Lima, 10 de Agosto de 2017



LUICIO CCOLQUE ORTIZ  
Sub-Director  
Sub Dirección de Registros Generales

49  
Buenos días

EXP. N° 42390-2014

SEÑOR

SUB INTENDENTE DE ACTUACIONES  
INSPECTIVAS

SUMILLA: SOLICITA INSPECCIÓN URGENTE  
POR INCUMPLIMIENTOS DE LA LEY 29783 SST  
LA NO ENTREGA DE REGISTRO DE ACCIDENTES  
INCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES  
LA NEGATIVA AL SINDICATO PARA PARTICIPAR  
EN LAS INVESTIGACIONES DEL ACCIDENTE DE  
TRABAJO.

## SEÑOR SUB INTENDENTE DE ACTUACIONES INSPECTIVAS – SUNAFIL

El Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Con Registro N°42390-2014 debidamente representado por su Secretario General **MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO** identificado con DNI: 08642933, Secretario de Defensa **UDVAR AYVAR ESCOBAR** identificado con DNI 46445632. Que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 10°, 11° y el inciso c) del artículo 12° de la Ley General de Inspecciones de Trabajo – Ley N° 28806; y, lo dispuesto en el inciso a) del artículo 7°; y, inciso c) del artículo 8° del D.S. N° 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspecciones, nos presentamos ante su despacho con la finalidad de advertir las posibles infracciones a las normas sobre la investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos contenidos en los artículos 87° y 92° de la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 y los artículos 35° y 119° su reglamento D.S. 005-2912-TR en la que vendría incurriendo **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A Cito en Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino y en Av. Unión 109 chaclacayo (km 18 carretera central)** **PARA CONSTATAR:**

1. El incumplimiento de la Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con respecto a que nuestro empleador viene incumpliendo con lo que establece la ley en su artículo 92° referente a la investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
2. Que con fecha 19 de octubre de 2017, nuestra organización sindical curso carta a la empresa solicitando se nos haga llegar el reporte detallado de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en los años 2013, 2014, 2015, 2016, y 2017 a fin de verificar las recomendaciones y/o medidas de seguridad implementadas por la empresa para el bienestar de los trabajadores en cumplimiento al principio y espíritu de la ley de seguridad y salud en el trabajo, carta que nuestro empleador nunca contestó.
3. Cabe precisar que nuestra organización sindical en los años mencionados, nunca fue comunicada acerca de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o de

50  
Bimaster

incidentes peligrosos, mucho menos se nos ha hecho participe de las investigaciones realizadas en los mismos tal como estipula la ley 29783.

**FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO**

1. Que el artículo 19° establece "Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la Seguridad y salud en el trabajo (...)"

2. Que el artículo 42° establece "La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente."

3. Que el artículo 44° establece: "Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales." (lo subrayado es nuestro)

4. Que el artículo 87° estipula " Las empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo , enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de 10 años posteriores al suceso."

5. Que el artículo 92° estipula "El empleador , conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo , enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores."

51  
Buenos días

**POR LO EXPUESTO:**


Solicitamos a usted Señor Sub Intendente de Actuaciones Inspectivas tenga a bien ordenar a quien corresponda se realice la Inspección a fin de comprobar los hechos denunciados.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS.-** Estando de conocimiento del Inciso b) Numeral 2º de la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4, manifestamos nuestra voluntad de que el inspector de trabajo investigue el caso sin la reserva de identidad.

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS.-** Solicito que en el momento y día en el cual se proceda a la inspección con la empresa se requiera la presencia y participación de los dirigentes denunciados con la finalidad de garantizar el respeto de los derechos laborales, cuya verificación se requiere, celular 942067940.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS.-** Facultamos a todos los miembros de la actual Junta Directiva, a la Dra. Raquel Josefina Morales de la Cruz con Registro CAL N° 32310, a la señora Mirtha Yleana Llanos Marín identificado con DNI N° 09925984; para que pueda conocer del decurso del presente procedimiento

Lima 23 de febrero del 2018

  
Manuel Bernardo Ramos Muchótrigo  
Secretario General

  
Udvar Ayvar Escobar  
Secretario de Defensa  
46445632

Adjuntamos:

- Copia de Constancia de Inscripción automática de la Directiva
- Copia DNI de los dirigentes
- Carta de fecha 19 de octubre de 2017



*52  
Cinco y dos*

**SUB DIRECCIÓN DE REGISTROS GENERALES**

**CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA**

**Expediente N° 42390-2014**

Al escrito con registro N° 87045-2017, requerido según mandato en fecha 04 de agosto de 2017 y subsanado de manera satisfactoria mediante escrito N° 122956-2017 y estando a lo presentado y solicitado por la organización sindical recurrente en el Artículo 10º Inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la inscripción de los cambios producidos en la Nómina de la Junta Directiva del "SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.", en mérito de la Asamblea General Extraordinaria de fecha 11 de junio de 2017 ante la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo hasta el 29 de marzo de 2018, debidamente conformado por los siguientes trabajadores:

CARGO	NOMBRE
SECRETARIA GENERAL	MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO
SUB SECRETARIA GENERAL	JORGE LEIVA TRUEVAS
SECRETARIA DE DEFENSA	UDVAR AYVAR ESCOBAR
SECRETARIA DE ORGANIZACION	EMITERIO CALVAY COBOS
SECRETARIA DE ECONOMIA	SEGUNDO DARIO CARUAJULCA ORTIZ
SECRETARIA DE ACTAS Y ARCHIVOS	HEBERT POZO ARBOLEDA
SECRETARIA DE ASISTENCIA SOCIAL	MARCOS PASHANASI SANDOVAL
SECRETARIA DE DEPORTE	JHONY CARRILLO CORREA

Se expide la presente Constancia en uso de las facultades conferidas en el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines legales a los que hubiere lugar.

Lima, 10 de Agosto de 2017



**LUCIO CCOLQUE ORTIZ**  
Sub-Director  
Dirección de Registros Generales



55  
Encuente en C

Lima, 19 de octubre del 2017

Señor:  
CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Atención: DAVID ARTEMIO CARRION LA TORRE  
GERENTE REGIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO

De nuestra especial consideración:

El SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, por medio de la presente SOLICITA a usted el reporte detallado de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en los años, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 a fin de verificar las recomendaciones y/o medidas de seguridad implementadas por la empresa para el bienestar de los trabajadores en cumplimiento al principio y espíritu de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Sustentamos nuestra solicitud basados en el artículo 92° de la ley 29783 *“Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.*

*El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores”.*

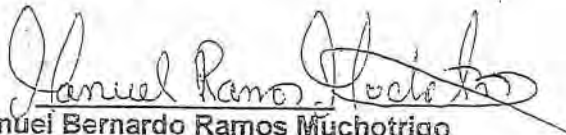
Cabe resaltar que nuestra organización sindical en los años mencionados, nunca fue comunicada acerca de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o de incidentes peligrosos, mucho menos se nos ha


56.  
Bisacanti rein

hecho participe de las investigaciones realizadas en los mismos tal como estipula la ley 29783.

Sin otro particular y esperando que la presente merezca la atención que su contenido requiere

Atentamente

  
**Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo**  
Secretario General

  
**Udvar Ayvar Escobar**  
Secretario de Defensa

  
**Emitterio Calvay Cobos**  
Secretario de Organización

Estimado Usuario Bienvenido al Aplicativo

Martes, 10 de Abril del 2018 Hora: 14:00

**Búsqueda de Hoja de Ruta**

**DATOS DE BÚSQUEDA**

Intendencia (Región donde presentó su denuncia):

Nro. de Hoja de Ruta:  Año:

Ingrese código que se muestra en la imagen:

Para modalidades de Inspección laboral:

Estado:  Orden en Trámite  Orden Concluida Resultado:  Informe  Acta de Infracción

N° de Hoja de Ruta	N° de Orden de Inspección	Fecha de Asignación de Orden de Inspección	Inspector(es) Asignado(s)	Empresa Inspeccionada	Ver Motivos de Inspección	Estado	Resultado	Oficina	Ver Etapa Sancionadora
0000914155-2018	0000002145-2018-SUNAFIL/LM	05/03/2018	Salvador Osorio Olona Carolina Suarez Alvarez Luis Antonio	2010073723 - CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A. - CPPQ S.A.		<input checked="" type="radio"/>		Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas	
1 15 ▼									

Elaborado por la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - SUNAFIL  
Copyright © 2015 Aplicativa de Consultas tu Trámite.

*57*  
*6000002145-2018*



SB  
Lima, 19 de octubre del 2017

Lima, 19 de octubre del 2017

Señor:  
**CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Atención: **DAVID ARTEMIO CARRION LA TORRE**  
**GERENTE REGIONAL DE GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO**

De nuestra especial consideración:

EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, por medio de la presente **SOLICITA** a usted el reporte detallado de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en los años, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 a fin de verificar las recomendaciones y/o medidas de seguridad implementadas por la empresa para el bienestar de los trabajadores en cumplimiento al principio y espíritu de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Sustentamos nuestra solicitud basados en el artículo 92° de la ley 29783 *“Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.*

*El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores”.*

Cabe resaltar que nuestra organización sindical en los años mencionados, nunca fue comunicada acerca de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o de incidentes peligrosos, mucho menos se nos ha

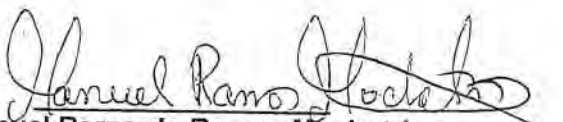
59

Bimcenti insert

hecho participe de las investigaciones realizadas en los mismos tal como estipula la ley 29783.

Sin otro particular y esperando que la presente merezca la atención que su contenido requiere

Atentamente



**Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo**  
Secretario General



**Udvar Ayvar Escobar**  
Secretario de Defensa



**Emitterio Calvay Cobos**  
Secretario de Organización

Lima, 07 de Diciembre de 2017

**SEÑORES**  
**CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.-CPPQ S.A**

**ATENCIÓN:** David Artemio Carrión La Torre  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo CPPQ S.A

**ASUNTO:** Carta de abstención de prácticas anti sindicales

De nuestra mayor consideración:

Previo atento saludo a su persona, por medio de la presente se le requiere para que se sirva abstenerse de realizar prácticas anti sindicales consistentes en forzar la salida de los trabajadores miembros de nuestro sindicato exigiéndoles la firma de un Convenio de Mutuo Disenso a pesar de su negativa.

El mutuo disenso (o mutuo acuerdo) es un pacto entre trabajador y empleador para dar por terminada la relación laboral, en este caso la decisión es tomada solo por ustedes, hostilizando a nuestros afiliados a través de memorandos de amonestación y suspensiones con acusaciones falsas, ante sus negativa a la firma de un mutuo disenso o renuncia a la organización sindical y/o, con la finalidad de desmembrar nuestro sindicato,

Como se puede verificar tal actitud de manera evidente menoscaba el derecho a la sindicalización de los trabajadores.

El sindicato rechaza tajantemente estas actitudes por parte de la empresa que no conllevan para nada a mantener un buen clima laboral

Sin otro particular quedamos de Ud., esperando se sirva corregir su conducta, caso contrario, recurriremos en tutela de nuestros derechos a la autoridad administrativa de trabajo.

Atentamente,

*Manuel Ramos Muchotrigo*

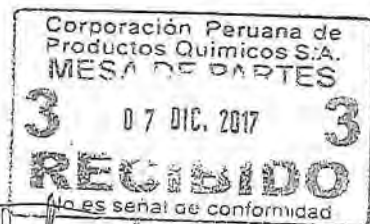
**MANUEL BERNARDO RAMOS MUCHOTRIGO**

**Secretario General**

*Udvar Ayvar Escobar*

**UDVAR AYVAR ESCOBAR**

**Secretaria De Defensa**



ANEXO L-R

61  
S. S. S. S. S.

Lima 12 de febrero del 2018

Señores:

**CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A. -**  
**Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino**

Presente.-

**Atención: DAVID ARTEMIO CARRIÓN LA TORRE**  
**Gerente Regional de Gestión y Desarrollo Humano.**

De nuestra consideración.-

**SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS**  
**CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.**, con Personería Gremial registrado ante el Ministerio de Trabajo bajo el Expediente N° 42390-2014-MTPE/1/20.2, debidamente representado por Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo, en su calidad de Secretario General, a Usted respetuosamente, digo:

Que, **COMUNICAMOS** la solicitud de afiliación y descuento "Cuota Sindical", de nuestros afiliados:

1. Diego Armando Cuentas Yanqui
2. Yal Alizar Medina Apaza
3. Daniel Eliseo Chui Quispe
4. Severino Larico Quispe
5. Dante Omar Suarez Flores




62  
Secretaría

Que, amparamos nuestra **SOLICITUD**, en lo prescrito en el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de 26.06.1992, Decreto Supremo 011-92-TR de 14.10.1992, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Le agradezco anticipadamente su atención, por ser con arreglo a ley.

Atentamente.-



**Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo**

**D.N.I.: 08642933**

**Secretario General**

Corporación Peruana de  
Productos Químicos S.A.  
MESA DE PARTES  
12 FEB. 2018  
RECIBIDO  
2  
2  
Firma de conformidad

# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

63  
Sesenta y Tres

Lima 12 de Febrero del 2018

Señores:

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe Diego Armando Cuentas Yanqui; identificado con D.N.I. N° 46236967, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**, en calidad de trabajador de **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS

Diego Armando Cuentas Yanqui

DNI N°

46236967

CÓDIGO

4924

TELÉFONOS:

999227414

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

JR. Mariscal Sucre PP. W. Campo Marte Zona AM2.E

E - MAIL:

armando\_cuentas@hotmail.com



# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

64  
Seventy four

Lima 12 de Febrero del 2018

Señores:

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe YAL AUZAR MEDINA ARZA, identificado con D.N.I. N° 45463897, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, en calidad de trabajador de CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente:



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS

YAL AUZAR MEDINA ARZA

DNI N°

45463897

CÓDIGO

4205

TELÉFONOS:

973165484

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

AV. BOSCH # 140 ALTO SELVA ALEGRE

E - MAIL:



# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

65  
sesenta cinco

Lima 12 de Febrero del 2018

Señores:

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe DANTE OMAN SUÁNEZ FLORES, identificado con D.N.I. N° 30850234, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, en calidad de trabajador de CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

*[Handwritten signature]*

NOMBRE Y APELLIDOS

DANTE OMAN SUÁNEZ FLORES

DNI N°

30850234

CÓDIGO

6014

TELÉFONOS:

054-326219

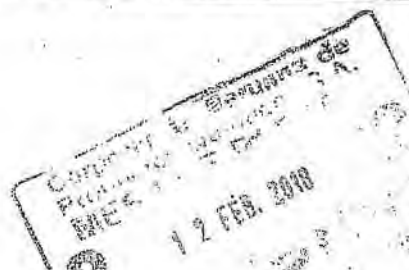
989720498

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

CALLE LINDA ALEGRIA E-9 Urb. Marlo Carac - Pisco PATA

E - MAIL:

dsuanez flores @ OUTLOOK . es



# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

66  
Seventi seis

Lima 12 de Febrero del 2018

Señores:

**SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe Severino Lora Quiroga, identificado con D.N.I. N° 29679720, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**, en calidad de trabajador de **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS

Severino Lora Quiroga

DNI N°

29679720

CÓDIGO 4160

TELÉFONOS:

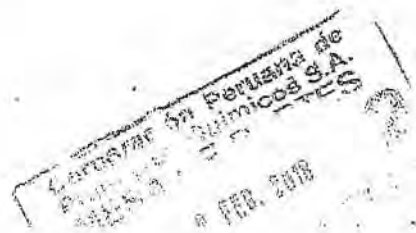
958500891

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

200001 218 - Huerto - Arequipa

E - MAIL:

\_\_\_\_\_



# SOLICITUD DE AFILIACIÓN

67  
Socabayo

Lima 12 de Febrero del 2018

Señores:

**SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe Daniel Eliseo Chtui Quispe identificado con D.N.I. Nº 42942495, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**, en calidad de trabajador de **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

[Handwritten Signature]

NOMBRE Y APELLIDOS

Daniel Eliseo Chtui Quispe

DNI Nº

42942495

CÓDIGO

4191

TELÉFONOS:

959041815

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

Jose Abelardo Quiñones 6. Lt. 8. Socabayo

E - MAIL:

danieleliseo@gmail.com



ANEXO 1-L

68  
Confirmed

03 FEB 2018 ▶ 05 FEB 2018 TRIP TO AREQUIPA, PERU

PREPARED FOR  
AYVAR/UDVAR MR

RESERVATION CODE ELZVQJ  
AIRLINE RESERVATION CODE HGJPJ (P9)



DEPARTURE: **SATURDAY 03 FEB** Please verify flight times prior to departure

PERUVIAN AIR LINE  
P9 0235

Duration:  
1hr(s) 30min(s)

Class:  
Economy

Status:  
Confirmed

LIM  
LIMA, PERU

Departing At:  
12:50pm

Terminal:  
Not Available

▶ AQP  
AREQUIPA, PERU

Arriving At:  
2:20pm

Terminal:  
Not Available

Aircraft:  
BOEING 737 JET

Distance (in Miles): 476

Stop(s): 0

Meals:  
Snack

Passenger Name:  
» AYVAR/UDVAR MR

Seats:  
Check-In Required



DEPARTURE: **MONDAY 05 FEB** Please verify flight times prior to departure

PERUVIAN AIR LINE  
P9 0233

Duration:  
1hr(s) 30min(s)

Class:  
Economy

Status:  
Confirmed

AQP  
AREQUIPA, PERU

Departing At:  
9:30pm

Terminal:  
Not Available

▶ LIM  
LIMA, PERU

Arriving At:  
11:00pm

Terminal:  
Not Available

Aircraft:  
BOEING 737 JET

Distance (in Miles): 476

Stop(s): 0

Meals:  
Snack

Passenger Name:  
» AYVAR/UDVAR MR

Seats:  
Check-in Required

Agrupada 20 de Febrero de 2018.

Sindicato de Obreros y Empleados de CPPP.D.  
Severino Variso C. DN. 25677720.

69  
Severino Variso

Comunicación de deserción de la

Intención Sindical de obreros y Empleados de Corporación  
Perkins productos químicos: Toms la Justicia Formas Libres,  
Voluntario

También solicito Que no se aplique el Decreto por Costo  
Sindicat.

Atentamente

Severino Variso  
25677720



Arequipa 22 de Febrero del 2018

Señor:

Secretario General - Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación  
Peruana de Productos Químicos S.A.

Av. Nicolas de Pierola N° 179 (Plaza 2 de Mayo) Cercado de Lima  
Presente:

Mediante el presente me dirijo a Ud. Para comunicarle mi renuncia irrevocable como miembro del "Sindicato de obreros y empleados de Corporación peruana de productos químicos S.A. al que usted representa, ello conforme a mi derecho sindical a la libre desafiliación.

El sustento de la presente se encuentra en el artículo 3 del D.S. 010-2003-TR. que indica "la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligarse a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo" la cual realizo de forma voluntaria e irrevocable. Las razones son estrictamente personales. Así mismo basandose en e

Art. 25 del D.S. 010-2003-TR. "Todo miembro de un Sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si maneja fondos sindicales, la renuncia surte sus efectos, sin necesidad de Aceptación, desde el momento en que es presentada, la renuncia sera comunicado al empleador en un plazo maximo de cinco (5) dias hábiles de formulada la presente sin otro particular queda de usted

Atentamente,

Juanqui Diego Armando

DNI: 46296967

J.R. Mariscal Sucre PP-JJ. Campo de Marte Zona A M2 E Lt 1  
C. tr. Paucarpata

71  
Arequipa, 22 de Agosto de 2013

SEÑOR

SECRETARIO GENERAL - SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE COOPERATIVA  
PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.

AV. NICOLAS DE PIEDRA N° 179 (PLAZA 2 DE MAYO) CERCAO DE LIMA.

PRESENTE -

MEDIANTE EL PRESENTE ME DIRIJO A U.S. PARA COMUNICARLE MI RENUNCIA IRREVOCABLE COMO MIEMBRO DEL "SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE COOPERATIVA PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A." AL QUE USTED REPRESENTA, ELLO CONFIRMA A MI DEBERO SINDICAL A LA VEZ DESAFILIACION.

EL JUSTANTE DE LA PRESENTE SE ENCUENTRA EN EL ARTICULO 3 DEL D.S. 010-2003-TR QUE INDICA "LA AFILIACION ES LIBRE Y VOLUNTARIA. NO PUEDE CONDICIONARSE DE EMPERO DE UN TRABAJADOR A LA AFILIACION, NO AFILIACION O DESAFILIACION, OBLIGARSE A FORMAR PARTE DE UN SINDICATO, NI IMPEDIRLE HACERLO" LA CUAL RENUNCIA DE FORMA VOLUNTARIA E IRREVOCABLE. LAS RAZONES SON Estrictamente PERSONALES. ASI MISMO BASANDOSE EN EL ART. 25 DEL D.S. 010-2003-TR "TODOS MIEMBROS DE UN SINDICATO PUEDE RENUNCIAR EL CUALQUIER MOMENTO, SIN PREJUIZO DE LA OBLIGACION DE PAGAR LAS COTAS VENCIDAS Y RENUNCIACIONAL SI HAYER FONDOS SINDICALES, LA RENUNCIA SUERE SUS EFECTOR, SIN NECESIDAD DE ACEPTACION, DESOR EL MOMENTO EN QUE ES PRESENTADA LA RENUNCIA SERA COMUNICADO AL EMPLEADOR EN UN PRAZO MAXIMO DE CINCO (5) DIAS HABILES DE FORMULADA LA PRESENTE. SIN OTRO PARTICULAR QUEDO DE USTED.

ATENTAMENTE

  
YAL AUBAZ MEDINA ARAZA

DNI: 45463897

AV. BRASIL 140-B ALTO SEVIA AUBAZ.

Arequipa 15. Febrero 2018

72

Sindicato de trabajadores obreros Empleados  
de CPPQ. S.A.

Satisfacción

Atención:

Sr. Manuel Ramos

con la presente comunico mi Renuncia al sindicato  
que ud. dirige. Tomo mi decisión de Forma libre  
Voluntario.

no descontarme cota sindicato

Gracias.

Daniel Eliseo Chai Quispe



42942495

NOTARÍA LLERENA

web: www.notariallerena.com  
 e-mail: rlflorens@notariallerena.com  
 Tlf. 054-464036 - RPM #961044122 - RPC 962247679  
 Urbanización Guardia Civil - III Etapa F-12, Paucarpata



73  
 Sententi Jue

Lima, 20 de febrero de 2018.

Señor:

Suarez Flores Dante Omar

Calle Ciro Alegría Mz. E lote 9 – Urbanización Manco Capac – Distrito de Paucarpata - Arequipa

Presente.-

**QROMA**  
 COLOR Y PROTECCIÓN

Ref.: Carta de imputación de falta grave

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), dando inicio así al procedimiento de investigación previo al despido, por haber presuntamente incurrido en la falta grave tipificada en el inciso a) y f) del artículo 25 del TUO de la LPCL:

- La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- La injuria y faltamiento de palabra.

A continuación, procederemos a detallar los principales hechos ocurridos, que justificarían la imputación de las faltas graves previamente indicadas:

1. Conforme es de su conocimiento, el día 15 de febrero de los corrientes se realizó una reunión en la ciudad de Arequipa, a la cual asistieron aproximadamente unos 60 trabajadores de la empresa. La reunión tuvo como finalidad exponer a los trabajadores diversos temas ligados a la empresa. Así, la reunión tenía un espíritu meramente informativo y, como es habitual, la exposición se realiza de forma pacífica informando datos objetivos, con la finalidad de crear un mejor ambiente de trabajo en beneficio de todos.
2. Pese a lo señalado, usted, sin ningún tipo de justificación empezó a difundir información totalmente confidencial e inexacta delante de todos los trabajadores presentes en la reunión. En efecto, en primer lugar, sin ningún tipo de consentimiento, usted a viva voz comunicó el monto de la remuneración del trabajador Oscar Pimentel Ybarcena. Asimismo, no solo le bastó con divulgar un dato tan confidencial como la remuneración de un trabajador, sino que dicha conducta no quedó ahí, ya que prosiguió manifestando que la empresa estaba discriminando a los trabajadores de Arequipa, pues –a su propio criterio- se otorgaban menores beneficios respecto de los trabajadores de la ciudad de Lima.
3. Como es de su conocimiento, dado que usted ha recibido el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética y Conducta, uno de los pilares del comportamiento de nuestros



trabajadores es mantener la confidencialidad de la información. En efecto, el Código de Ética y Conducta, señala: "(...) protegemos la información confidencial de nuestros colaboradores, de acuerdo con las leyes y la responsabilidad profesional. Estamos comprometidos con evitar que se utilice información con fines distintos para beneficio personal o de terceros (...).

74  
Sectorialización

Por su parte, el Reglamento Interno de Trabajo, en su artículo 60º, señala que la empresa debe cautelar el derecho a "la reserva y confidencialidad" de la información de todos los colaboradores.

Lo señalado anteriormente resulta ser también una exigencia legal, que todos deben cumplir, pues el artículo 13.5 de la Ley N° 29733 "Ley de Protección de Datos Personales", señala expresamente que: "Los datos personales solo pueden ser objeto de tratamiento con consentimiento de su titular, salvo ley autoritativa al respecto. El consentimiento debe ser previo, informado, expreso e inequívoco".

4. Por otro lado, usted habría incurrido en actos de injuria y faltamiento de palabra verbal en contra de nuestra empresa, al haberla **ACUSADO FALSAMENTE** de discriminar a los trabajadores de Arequipa. Al respecto, es preciso indicar que la injuria consiste en la **ofensa o ultraje** a una persona, ya sea a través de palabras, gestos o vías de hecho<sup>1</sup>. Así, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia, injuria consiste en: (i) agravio, ultraje de obra o palabra; (ii) hecho o dicho **contra razón y justicia**; (iii) delito o falta consistente en la **imputación a alguien de un hecho o cualidad** en menoscabo de su fama o estimación<sup>2</sup>. Por su lado, el faltamiento de palabra se define como la **expresión insultante** –en este caso- por escrito, que supone desprecio, falta de consideración y respeto frente al empleador, y **que afecten el honor y/o la dignidad del empleador**.
5. De este modo, las falsas acusaciones vertidas en público por usted, califican plenamente como injuria y faltamiento de palabra. En efecto, afirmar ante un colectivo de aproximadamente 60 trabajadores que nuestra empresa realiza actos discriminatorios y atenta contra el derecho fundamental a la igualdad de sus trabajadores:
- Afecta la imagen de la Empresa.
  - Afecta su derecho al honor.
  - Vulnera su derecho a la dignidad al presentarla de forma injustificada y sin fundamento alguno como una empresa infractora del ordenamiento peruano.
  - Expone la buena reputación de nuestra empresa en el mercado y sector empresarial peruano.



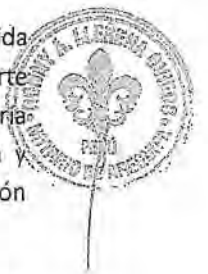
<sup>1</sup> Esta definición puede contrastarse con la prevista para efectos penales, a saber: "Artículo 130.- Injuria. El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa".

<sup>2</sup> Ver: <http://lema.rae.es/drae/?val=injuria>

75  
Se tentó cinco

6. Como se puede apreciar, su conducta no solo habría atentado contra la confidencialidad de la información de otro trabajador de la empresa, sino que también habría incurrido en un acto de injuria y faltamiento de palabra, pues le ha atribuido una conducta prohibida a la empresa.
7. La forma en que usted habría optado por comportarse, se traduciría en una elección voluntaria y consciente de infringir sus deberes de trabajo. Ello, en otras palabras, constituye una posición personal respecto de las exigencias que nuestra Empresa demanda como requisito indispensable a todos nuestros trabajadores; más aún cuando usted mismo conoce los elevados estándares que deberían cumplirse en la ejecución de los servicios, dada su trayectoria con nosotros.

De lo anterior se desprende que su conducta se comprendería dentro de la falta grave contenida en los incisos a) y f) del artículo 25 del TUO de la LPCL (en los términos referidos en la parte introductoria de la presente comunicación). La verificación de dichas faltas graves haría irrazonable la subsistencia del vínculo laboral, dado que la buena fe, seguridad, obediencia y respeto por nuestros compañeros de trabajo, constituyen elementos esenciales de la relación laboral, siendo inaceptables y reprochables las acciones realizadas.



En virtud a las faltas graves que habría cometido y, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 31 del TUO de la LPCL, le otorgamos el plazo de seis (6) días naturales a efectos de que pueda formular por escrito sus descargos dirigidos a la Gerencia Regional de Gestión y Desarrollo Humano con el objeto de que pueda ejercer con absoluta garantía su derecho de defensa.

Finalmente, le informamos que a partir de la recepción de la presente comunicación, queda usted exonerado de su obligación de asistir al centro de trabajo durante todo el periodo en que dure el presente procedimiento, sin perjuicio del ejercicio de su derecho de defensa, ni la percepción de sus remuneraciones durante la duración del presente procedimiento.

Atentamente,

Gustavo Torres Rodriguez

Jefe de Remuneraciones y Compensaciones

Corporación Peruana de Productos Químicos S.A

P.d adjuntamos declaraciones firmadas de algunos asistentes a la reunión



ANEXO I - N  
SOLICITUD DE AFILIACIÓN

76  
Solente seis

Lima 19 de Febrero del 2018

Señores:

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Presente;

De mi mayor consideración:

Quien suscribe OSCAR JESÚS P. MERTEL YBARCENA, identificado con D.N.I. N° 42353479, por la presente, me dirijo a ustedes para solicitar la afiliación al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, en calidad de trabajador de CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A

Así mismo, me comprometo y acepto el descuento mensual para el Sindicato; dejando expresa constancia que conozco los objetivos y fines del Sindicato, así como los derechos y obligaciones que me corresponden en mi calidad de Afiliado; a la organización que representa.

Sin otro particular, los saluda atentamente.



FIRMA

[Handwritten Signature]

NOMBRE Y APELLIDOS

OSCAR JESÚS P. MERTEL YBARCENA

DNI N°

42353479

CÓDIGO 5678

TELÉFONOS:

983020738

DIRECCIÓN DOMICILIARIA:

CALLE HURSTON 323 MANJANA METER

E - MAIL:

YBARCENA33@QUIMIC.COM



**UNICA CECILIA  
SALVATIERRA SALDAÑA**

NOTARIA DE LIMA

Av. Los Ruiseñores Nro. 160 - Urb. Santa Anita (Alt. Ovalo Santa Anita)  
Lima - Lima - Santa Anita

Central Telefónica: 362-0522 / 478-1342 / 362-1083 Fax: 478-1342  
E-mail: notsalv@speedy.com.pe www.notariasalvatierra.com.pe

Sr. (es): *Ayran Escobar URBAR*

Dirección:

**CONCEPTO**

*Agotero*

ANEXO 1-0

CANT.	CONCEPTO	PRECIO
<i>01</i>	<i>Fondo de venta servicio de notario</i>	<i>15000</i>

*Según li 2 de la*

USUARIO

TOTAL S/

P. NOTARIA SALVATIERRA

INVERSIONES CRISD E.I.R.L.  
R.U.C. 20547541759  
Serie 0002 - Del 553251 Al 575260  
Aut. N° 130387/64023 F.L. 14/08/2017

NOTARIA SALVATIERRA  
Caja  
08 MAR. 2010  
100 nob.  
**CANCELADO**  
Santa Anita

*77*

ANEXO 1-P

Consulta Saldo Disponible CC/AH  
Movimientos del Histórico

7/04/18  
10:18:03

70  
Setiembre 2018

40536883 SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEAD  
21 Moneda: 0 Subcta: 1 Sucursal: 170 170-17-029130-4  
0/00/00 Hasta : 0/00/00 (00/00/00) Todos

1=Detalle 2=Autorizaciones 3= Detalle(Medios Virtuales) 8=+Datos

OP	FECHA	SUC	MOD	TRN	DESCRIPCION	NREL	IMPORTE	COD
-	7/02/18	1	97	10	COMISION MANT. CUENTA	1		
-	7/02/18	204	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	5.00-	29
-	13/02/18	1	97	10	COMISION MANT. CUENTA	1	5.00	50
-	13/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	25.00-	29
-	13/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	380.00	50
-	13/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	2	512.00	50
-	13/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	5	368.00	50
-	14/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	6	492.00	50
-	14/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	448.00	50
-	15/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	2	460.00	50
-	15/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	516.00	50
-	16/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	2	448.00	50
-	16/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	1,197.00	50
-	16/02/18	622	50	1	IMPUESTO A LOS CREDITOS	1	0.05-	80 +

F3=Salir F5=Renovar F6=Ver Mov/Trn F7=Consulta Adic. F24=Más teclas

Consulta Saldo Disponible CC/AH  
Movimientos del Histórico

7/04/18  
10:18:03

79

40536883 SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEAD  
Código: 21 Moneda: 0 Subcta: 1 Sucursal: 170  
Fecha: 0/00/00 Hasta: 0/00/00 (00/00/00) Todos

170-17-029130-4

Salvanti msc of

1=Detalle 2=Autorizaciones 3= Detalle(Medios Virtuales) 8=+Datos

Op	FECHA	SUC	MOD	TRN	DESCRIPCION	NREL	IMPORTE	COD
-	16/02/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	2	945.00	50
-	28/02/18	1	99	903	INTERESES ACREEDORES	156	0.39	99
-	28/02/18	1	99	996	COMISION MANT. CUENTA	5	15.00-	29
-	1/03/18	170	52	44	RETIRO CON HOJA INSTRUCCI	2	3,500.00-	565
-	1/03/18	170	52	44	IMPUESTO A LOS DEBITOS	2	0.15-	800
-	7/03/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	1	697.50	50
-	13/03/18	204	52	44	RETIRO CON HOJA INSTRUCCI	1	320.00-	565
-	31/03/18	1	99	996	COMISION MANT. CUENTA	8	15.00-	29
-	4/04/18	622	50	1	DEPOSITO EN EFECTIVO	2	1,560.00	50
-	4/04/18	622	50	1	IMPUESTO A LOS CREDITOS	2	0.05-	801

F3=Salir F5=Renovar F6=Ver Mov/Trn F7=Consulta Adic. F24=Más teclas

A NEXO 1-G

80  
oculta

Lima 15 de Enero de 2018

Señores:  
CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino

Presente.-

Atención: DAVID ARTEMIO CARRIÓN LA TORRE  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo humano CPPQ S.A

De nuestra consideración:

La presente tiene la finalidad para comunicarle lo siguiente:

1. Solicitamos por corresponder a los intereses del sindicato, se nos haga entrega de relación detallada de afiliados a los cuales se les ha efectuado el descuento sindical en estos meses: (noviembre del año 2016), enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017, que hasta el momento no se nos ha hecho de conocimiento.
2. Asimismo que esta relación detallada del descuento de cuota sindical de nuestros afiliados se remita en forma mensual a partir de enero de 2018 a nuestra organización sindical para efectos de llevar el control correspondiente.

Sin otro particular y esperando que la presente merezca la atención que su contenido requiere.

Atentamente

  
Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo  
Secretario General



81  
Cabrera Linares

Señores:

CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A.  
Av. Cesar Vallejo N° 1851 – El Agustino



Presente.-

Atención: DAVID ARTEMIO CARRIÓN LA TORRE  
Gerente Regional de Gestión y Desarrollo humano CPPQ S.A.

Asunto: Cuota Sindical

SINDICATOS DE OBREROS Y EMPLEADOS CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A, con Personería Gremial registrado ante el Ministerio de Trabajo bajo el Expediente N° 42390-2014- MTPE/1/20.2, debidamente representado por Manuel Bernardo Ramos Muchotriga, en su calidad de Secretario General, a Usted respetuosamente comunicamos lo siguiente

- 1.- Que de acuerdo a lo que establece el inciso c) del **Artículo 16-A del Decreto Supremo 003-2017-TR** "El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el abono de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento."
- 2.- Que el Decreto Supremo 003-2017-TR, que modifica el Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, en ninguno de sus extremos señala como obligación, que las organizaciones sindicales estemos obligadas a tener un RUC, por que no somos una organización con fines de lucro, razón por el cual no hemos tenido ningún inconveniente en adquirir una cuenta bancaria a nombre de nuestro organización **SINDICATOS DE**

82  
electorales

**TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.**

3.- Siendo así y no habiendo ningún impedimento solicitamos que en el plazo de 24 horas se realice el abono de las cuotas descontadas en la cuenta comunicada a vuestra representada a titularidad de nuestra organización sindical con **fecha: 05 de enero del presente año.**

4.- Asimismo solicitamos que con el abono del descuento de cuota sindical, se nos haga llegar la relación detallada del descuento de CUOTA SINDICAL de nuestros afiliados desde el último mes que hizo entrega de los pagos realizados, en medio físico a la dirección legal del sindicato cito en Manuel Ugarteche N°2852 dpto. I Pueblo Libre, Cabe indicar que no queremos vernos obligados, iniciar Proceso Judicial para el cobro de las retenciones indebidas así como el Proceso Judicial de Indemnización por Daños y Perjuicios. Por estar quebrantando nuestro derecho de administración y sostenimiento, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen (el negreado es nuestro).

Por tanto: solicitamos tener presente lo expuesto por estar arreglo a Ley.

Lima 15 de enero del 2018.

  
Manuel Bernardo Ramos Muchotrigo  
Secretario General



83  
Ochavillo Torres

Señores:

**CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A**

Av. Unión 109 chaclacayo (km 18 carretera central)

Atención: **BERNARDO CHANCASANAMPA POCOMUCHA**  
Generalista de Gestión y Desarrollo Humano

Asunto: Carta de fecha 25 de enero 2018

El Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos a través de sus dirigentes sindicales procedemos a contestar su carta de fecha 25 de enero de 2018.

1. En su carta vuestra representada responden a nuestra comunicación de fecha 05 de enero de 2018, respecto a la solicitud de cumplimiento de los depósitos de descuento de CUOTA SINDICAL a nuestra organización conforme a ley.
2. Su representada aduce que no ha realizado los depósitos porque *"...para poder procesar la operación el sistema financiero nos solicita el número de Registro Único de Contribuyente (RUC)."*

Por lo que nos solicitan que brindemos el número de RUC para proceder con el depósito de las cuotas sindicales "debidamente retenidas", precisando para ello que se basan en lo señalado en el artículo 14 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, así como la Resolución de Superintendencia N°210-2004/SUNAT, refiriendo que el artículo 2 señala en su anexo 1 quienes están obligados a inscribirse en el RUC señalando *"...dentro de la lista de obligados se encuentran comprendidos expresamente los sindicatos y federaciones"*.

**AL RESPECTO DEBEMOS MANIFESTAR LO SIGUIENTE:**

1. Que nuestra organización sindical rechaza los argumentos contenidos en vuestra carta justificando el incumplimiento de los depósitos de **DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL** a nuestra organización sindical como corresponde a ley.
2. Es de conocimiento de vuestra representada que las Organizaciones Sindicales no estamos obligados a inscribirnos en el RUC, como lo aduce en su carta, las organizaciones sindicales no nos regimos por la Ley General de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, sino por la **LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**.

84  
Escritura

3. Es así que de acuerdo a la última modificatoria de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a través del Decreto Supremo N°003-2017-TR se incorpora el Artículo 16-A el cual en su acápite c) establece: ***"El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero, de titularidad de la organización sindical, en un plazo no mayor de 03 días hábiles de efectuada la retención..."***

4. Asimismo el mismo Artículo 16-A en su acápite e) establece : ***"El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica , indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda."*** (Lo subrayado es nuestro)

De lo anterior está claro que la ley estipula que el empleador registre el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica indicando **EL NÚMERO DE REGISTRO SINDICAL O EL REGISTRO UNICO DE CONTIBUYENTE (RUC)**, uno u otro, no estableciendo que sea solo el Ruc.

5. Siendo así, habiendo nuestro sindicato hecho de conocimiento en tiempo oportuno de la cuenta bancaria a titularidad del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos, no existe motivo para que su representada siga reteniendo **INDEBIDAMENTE** las cuotas sindicales de los afiliados, incumpliendo con los depósitos que establece la Ley .

**Constancia de Inscripción Expediente N° 42390-2014**

**CrediScotia - Cuenta Bancaria: 1701702-913-04**

6. Que también es de su conocimiento que el artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo establece claramente que ni el Estado ni los empleadores pueden intervenir en la administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales, y con su negativa y exigencia de que nuestra organización presente un RUC, es una clara **INJERENCIA** al interior de nuestra organización, más aún cuando ha quedado demostrado que el requerimiento de RUC no se ajusta a ley.

**ARTICULO 4°" El estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen"**

85  
edición cinco

7. Por lo expuesto exigimos a vuestra representada, que en el plazo de 03 días hábiles cumpla con realizar los **DEPOSITOS DE DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL**, en la entidad bancaria comunicada. Asimismo cumpla con hacer llegar a nuestra organización la Relación en detalle del Descuento de cuota sindical a fin de tomar conocimiento del monto y de los afiliados a los que se le realiza el descuento de cuota sindical.


8. Finalmente sin perjuicio de lo anteriormente expresado, le informamos que ya ingresamos la denuncia por el no otorgamiento del depósito de cuotas sindicales ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.-SUNAFIL, a quienes también les estamos haciendo llegar la presente comunicación.

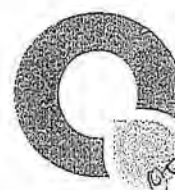
Esperando que la presente merezca la atención que su contenido requiere

Atentamente

  
Manuel Ramos Muchotrigo

Lima 29 de enero de 2018

  
29/01/18  
BENIGNO CHANESISWAMPA.P.

86  
ochenta Seis

El Agustino, 25 de enero de 2018

Señores

Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos  
Presente.-

**QROMA**  
COLOR Y PROTECCIÓN

Atención: Sr. Manuel Ramos Muchotrigo – Secretario General

Asunto: Comunico Numero de Cuenta

Por intermedio de la presente, acusamos recibo de su carta de fecha 05 de enero de 2018, a través de la cual nos solicitan que procedamos con el depósito de las retenciones efectuadas por concepto de cuota sindical. Al respecto, les informamos lo siguiente:

1. Que, si bien nos han enviado el número de la cuenta bancaria, abierta a nombre de vuestra organización sindical, no podemos procesar los depósitos, pues para poder procesar la operación el sistema financiero nos solicita el número de Registro Único de Contribuyente (RUC).
2. De acuerdo a lo anterior, les agradeceremos nos brinden su número de RUC para poder proceder con el depósito de las cuotas sindicales debidamente retenidas. Conviene precisar que el artículo 14 del TUO de la Ley de Impuesto a la Renta, señala lo siguiente:

*"Son contribuyentes del impuesto las personas naturales, las sucesiones indivisas, las asociaciones de hecho de profesionales y similares y las personas jurídicas. También se considerarán contribuyentes a las sociedades conyugales que (...)*

*e) Las asociaciones, comunidades laborales incluidas las de compensación minera y las fundaciones no consideradas en el Artículo 18°(...). "*

En esa misma línea, la Resolución de Superintendencia N° 210-2004/SUNAT, en su artículo 2 establece que están obligados a inscribirse en el RUC los sujetos señalados en el anexo 1 de la referida Resolución. Así, dentro de la lista de obligados se encuentran comprendidos expresamente los sindicatos y federaciones.

De acuerdo a todo lo anterior, conforme a ley, les agradeceremos se sirvan proporcionarnos su número de RUC para poder concluir con el trámite de depósito de las cuotas sindicales.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente,

Bernardo Chancasanampa Pocomucha  
Generalista de Gestión y Desarrollo Humano

Corporación Peruana de  
Productos Químicos S.A.  
Oficina: Av. César Vallejo 1851  
El Agustino - Lima 10 - Perú  
Telf.: (511) 612 6000  
Fax: (511) 612 6001 - 612 6002

WWW.QROMA.COM



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
Av. Colectora Industrial Mz. A7, Lote 13, Urb. Los Portales de Santa Anita Sede Colectora

115  
cientos  
quince

CORTE SUPERIOR DE LIMA ESTE  
Secretario: ANHUAMAN VASQUEZ  
PATRICIA CELIA  
Fecha: 25/04/2018 15:43:51  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D. Judicial: LIMA ESTE/SANTA ANITA  
FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 01600- 2018- 0 -3208- JR-LA-01  
DEMANDANTE : AYVAR ESCOBAR UDVAR  
DEMANDADO : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS  
S.A - QROMA  
MATERIA : REPOSICION  
JUEZ : MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
ESPECIALISTA : PATRICIA CELIA ANHUAMAN VASQUEZ

RESOLUCIÓN N° 01  
Santa Anita, veinticinco de abril  
Del año dos mil dieciocho.-

Por recibida la presente demanda ingresada por mesa de partes del Módulo Corporativo Laboral de la Zona 03 de esta Corte Superior de Justicia, el 11 de abril del 2018, se procede a su atención, en la fecha debido a las recargadas labores que soporta esta secretaría.

ANALISIS DEL CASO

**PRIMERO:** Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**SEGUNDO:** El escrito de demanda cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia del artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT) y los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al proceso laboral conforme a la primera disposición complementaria de la NLPT) y que además este Juzgado resulta competente para conocer la pretensión formulada en la vía del Proceso Ordinario Laboral, conforme lo establece el numeral 1 del artículo 2° de la Ley procesal citada, correspondiendo la admisión de la demanda.

**TERCERO:** Siendo esto así, corresponde convocar a la realización de la Audiencia de Conciliación, conforme lo dispone el Artículo 42° de la NLPT<sup>1</sup> para lo que se debe tener presente lo previsto en el artículo 43° de la Ley citada, en la cual de manera expresa se señala que la audiencia se inicia con la acreditación de las partes o

<sup>1</sup> "se citará a las partes a Audiencia de Conciliación, la cual deberá ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, disponiendo el emplazamiento al demandado para que concurra a la referida Audiencia, con el escrito de contestación y anexos"

PODER JUDICIAL  
MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
PATRICIA CELIA ANHUAMAN VASQUEZ  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

116  
Cuentos  
de sesis

apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste o no contesta la demanda **INCURRE AUTOMATICAMENTE EN REBELDÍA.**

**CUARTO:** De conformidad a la norma legal antes señalada, se debe tener presente también que la demandada para que acuda a la audiencia, deberá presentar poder que acredite la representación de su Apoderado, con las facultades para poder conciliar, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde. Asimismo deberá concurrir con el escrito de contestación y anexos respectivos (debidamente foliados) precisándose que su contestación deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 19° y 21° de la NLPT.

**QUINTO:** Teniendo en cuenta que el Artículo I del Título Preliminar de la NLPT, enuncia que el proceso laboral se inspira, entre otros, por los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, resulta necesario informar a las partes que el Principio de Veracidad debe interpretarse en forma sistemática con lo dispuesto por el Artículo III del mismo Título Preliminar, que en su segundo párrafo expresa que los Jueces Laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, **impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes (demandante y demandado), sus representantes, sus abogados y terceros.** Estas reglas de conducta no sólo alcanzan a los actores procesales en la audiencia, según el Artículo 11°, inciso b) de la novísima Ley, referidas al desarrollo de las mismas y que obliga al Juzgador a imponer sanción a las partes por alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el Juez; sino que además se extiende a toda la secuela y desarrollo del proceso en todas sus etapas, conforme lo prescribe el Artículo 109°, inciso 1) y 2), en concordancia con el Artículo 112°, incisos 2), 5) y 6) del Código Procesal Civil, en vía de supletoriedad.

**SEXTO:** El Artículo 15° de la NLPT, prescribe que "en los casos de temeridad o mala fe procesal, el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal. La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias. La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP). Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la Presidencia de la Corte Superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos (...)" El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada".

PODER JUDICIAL  
*[Firma]*  
MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo - ZONA 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
*[Firma]*  
MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo - ZONA 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

117  
ciudad  
de Lima

**SETIMO:** Es menester precisar que, es deber de todo Juez hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, además de que es facultad del mismo, ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes, tal como está prescrito por los Artículos 50.2 y 51.2 del Código Procesal Civil, concordante con el Artículo III del Título Preliminar de la NLPT. En atención a lo expuesto,

**DECISIÓN:**

- 1) **ADMITIR** la demanda interpuesta por **AYVAR ESCOBAR UDVAR** contra **CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A - QROMA** por los siguientes conceptos:
  - a. *Pretensión principal:* Se declare la existencia de despido nulo por las causales reguladas en el incos c y d del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, ordenándose su reposición en el mismo puesto de labores como operario de procesos.
  - b. *Pretensión accesoria:* Se ordene el pago de remuneraciones dejadas de percibir, depósito de su CTS, además del pago de costos y costas del proceso.
  - c. *Pretensión subordinada:* Se declare la existencia de despido fraudulento.

En la vía del proceso **Ordinario** laboral.

- 2) **SEÑALAR** el **13 de SETIEMBRE** de **2018** a las **11:00 DE LA MAÑANA** como fecha para la realización de la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN** la cual se llevará a cabo en la sala de audiencias ubicada en el Piso 4 del Módulo Laboral sito en Av. Colectora Industrial, Manzana A-7, Lote 13, Urb. Los Portales de Santa Anita - Santa Anita, debiendo acudir ambas partes de manera puntual.
- 3) La **parte demandada** deberá concurrir a la Audiencia adjuntando lo siguiente:
  - a. Su escrito de contestación (que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 19° y 21° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo) y anexos debidamente foliados e identificados (un original para el expediente y una copia para la demandante) todos legibles y en hojas tipo A-4 de 80 gramos (a fin de poder digitalizarse).
  - b. De ser el caso, poder que acredite la designación del Apoderado para que concorra en su nombre a la Audiencia, con la indicación de que goza de las facultades de conciliación.
  - c. Además de la casilla electrónica que indique, deberá señalar domicilio procesal físico, en las casillas físicas creadas para tal fin por la Corte Superior de Justicia de Lima Este.
  - d. De otro lado, deberá tener presente que en caso sus medios probatorios y anexos de su escrito de contestación superen los 150 folios deberá acompañarlos debidamente escaneados y almacenados en soporte CD-ROM, conforme al artículo 155-F de la Ley Orgánica del Poder Judicial de aplicación supletoria.

**PODER JUDICIAL**

MICHAEL ÁNGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

- 4) En caso la parte demandada no cumpla con lo dispuesto en a) y b) del artículo precedente será declarada **REBELDE**.
- 5) Notificar la presente resolución en la casilla electrónica N° 8694 de la parte demandante.
- 6) **NOTIFICAR a la emplazada** en su domicilio precisado en el escrito de demanda (adjuntando la demanda, y sus anexos).
- 7) Las partes y sus abogados deberán cumplir con las reglas de conducta señaladas en los numerales quinto y sexto de esta resolución, bajo apercibimiento de imponérseles las sanciones pecuniarias y administrativas, respectivas.
- 8) Al primer, segundo, tercer y cuarto Otrosíes: Téngase presente.

PODER JUDICIAL  
MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

PODER JUDICIAL  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

Expediente: 1600-2018-0-3208-JR-LA-01

Especialista Legal: Patricia Anhuaman

Escrito N°: 01

Sumilla: Contestamos la demanda

128  
Bnt  
verto

**AL JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA ESTE:**

**CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.** con RUC 20100073723, debidamente representada por su Apoderado David Artemio Carrión La Torre, identificado con DNI N° 41187424, según Poder que se adjunta, ambos señalando domicilio real y procesal en Avenida Cesar Vallejo 1851, El Agustino - Lima, y casilla electrónica N° 1384, en los seguidos con **UDVAR AYVAR ESCOBAR**, a Usted atentamente decimos:

Que, con fecha 15 de mayo del año en curso hemos sido notificados con la Resolución N° 01 de fecha 25 de abril de 2018, mediante la cual se ordena admitir, en la vía de ORDINARIA LABORAL, la demanda interpuesta por el actor cuyo nombre aparece en el exordio del presente escrito. En tal sentido y conforme lo establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, cumplimos con contestar la misma, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando al Juzgado que la declare INFUNDADA en todos sus extremos, por las consideraciones de hecho y derecho que pasamos a exponer:

**I. SÍNTESIS DE LA DEMANDA**

El demandante mediante el presente proceso solicita su reposición, pretende que se deje sin efecto el despido por comisión de falta grave tipificada en el inciso a) y f) del Art. 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, y que consecuentemente se le reponga en su puesto de trabajo.

Conforme demostraremos a lo largo del presente escrito, lo que se configuró respecto del demandante fue un despido por causa justa derivado de la comisión de faltas graves en perjuicio del empleador, y que, contrariamente a sus afirmaciones, nuestra empresa no ha incurrido en ningún despido NULO, siendo el demandante quien ha procedido de manera contraria a la normatividad laboral.

**II. CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

Que, cumplimos con contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos por las consideraciones de Hecho y de Derecho que exponemos a continuación:

**A. LA TEORIA DEL CASO DESCRITA EN LA DEMANDA NO ENCUADRA DENTRO DE LOS SUPUESTOS DE UN DESPIDO FRAUDULENTO (PRETENSION SUBORDINADA)**

2.1 A continuación, centrándonos en la pretensión planteada por el demandante, y no desde la configuración de la falta grave acusadas en su contra, veremos cómo es que el presunto despido fraudulento acusado por aquel, **NO SE CONFIGURA**. En tal sentido, no existe posibilidad, legal o procesal, de que un reclamo como el planteado en la presente

129  
Corte  
Suprema

demanda sea acogido, permitiendo así la reposición en el empleo que se procura.

- 2.2 A fin de que el juzgado pueda evaluar si en el presente caso se ha producido o no un despido fraudulento debemos acercarnos y realizar un breve análisis de la ésta modalidad de protección contra el despido.
- 2.3 El despido fraudulento fue introducido en nuestro ordenamiento, y definido por vez primera por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N.º 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco), en los siguientes términos:

*"Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:*

*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, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".*

*En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo".*

- 2.4 La delimitación de este tipo o categoría especial de protección contra el despido surge de la jurisprudencia, siendo esta la que le ha dado forma y ha regulado sus alcances; en tal sentido, han sido el Tribunal Constitucional, actuando como legislador positivo (creado el supuesto de protección y estableciendo un precedente vinculante) y la Corte Suprema a través de diversas sentencias casatorias, las que han delimitado propiamente qué es el despido Fraudulento y en qué supuestos específicos aplica.
- 2.5 Es así, que esta delimitación o desarrollo de contenido en relación al despido fraudulento lleva a exigir que, a efectos de este pueda ser acusado (y tenga a su vez correlato de protección en sede judicial), se encuentren presentes los tres elementos que se detallan a continuación:
  - (i) Que exista, por cuenta de empleador, ánimo perverso (mala fe) y voluntad de engaño; en términos sencillos, que aquél se sirva del despido como un simple medio o formalidad, cuando la decisión del cese, entiéndase, forzado, ya ha sido tomada

con antelación (*dependiendo del caso podrían existir diversos indicios o medios probatorios que sustenten lo indicado*), ello claro está, con el ánimo de causar daño contraviniendo los derechos del trabajo.

La voluntad del empleador respecto de actuar de mala fe no se puede presumir, sino que, contrariamente, deben ser acreditada; sobre el cumplimiento de este requisito, la Corte Suprema ha sido muy clara, señalado en la **Casación Laboral N° 16565-2013-LIMA** (Octavo Considerando), lo siguiente (esta se adjunta en calidad:

**OCTAVO:** Bajo esta perspectiva, se desprende que la singularidad de este tipo de despido proviene esencialmente de la existencia de una conducta perversa del empleador como base del despido. En este sentido, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido, sino que, además de ello, se requiere que el juzgador adquiera también convicción sobre el *ánimo perverso* con el cual ha actuado el empleador; y es por ello que, por ejemplo, no será suficiente en estos casos la acreditación de la inexistencia o falsedad de la conducta atribuida al trabajador como base del despido, en tanto que esta evaluación se enmarca todavía dentro del estándar de valoración de la injusticia del despido, sino que deberá llegarse a la convicción también de que esta inexistencia o falsedad era notoria, en el sentido de ser clara o evidente para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel.

La lógica que se encuentra detrás de la acreditación de este requisito es sencilla, no demostrar el motivo que lleva al despido nos acerca más a un escenario de despido arbitrario (*en el cual la causa no puede ser probada en juicio*) antes que a uno de tipo fraudulento, donde, como ha sido indicado, existe premeditación y ánimo de causar daño por cuenta del empleador.

(ii) Debe encuadrarse en alguno de los cuatro supuestos que las sentencias del Tribunal Constitucional reconocen dentro de su ámbito de protección

Los supuestos antes mencionados han sido recogidos expresamente por el Tribunal Constitucional, siendo cuatro independientes y claramente identificables. Así, estaríamos frente a un despido fraudulento, únicamente, cuando:

130  
Corte  
trabajo

- 131  
Qu  
fueron
- Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios (aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales).
  - Se le atribuye una falta no prevista legalmente;
  - Media vicio de la voluntad del trabajador (este supuesto aplicaría, por ejemplo, a los casos de renuncia forzada), y, finalmente;
  - Se fabrican pruebas con ánimo u objeto de sustentar el despido.

Sobre el encuadre legal o marco antes mencionado, la Corte Suprema también ha sido igualmente clara y concluyente, indicando que únicamente los supuestos expresamente recogidos en las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 976-2001-PA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco) y 206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores), se encuentran por la protección establecida por el despido fraudulento.

Respecto de lo anterior, la **Casación Laboral N° 15830-2013 Callao**, indica, en su Sexto Considerando, lo siguiente:

SEXTO: Bajo dicho contexto, se aprecia que la Sala Superior, al confirmar la sentencia de primera instancia, a efectos de resolver la controversia de autos, ha asumido el criterio respecto a que la falta de acreditación de la causa justa invocada por el empleador para proceder al despido, debe calificarse como un despido fraudulento, sin embargo, la conceptualización de despido fraudulento realizada, no ha observado las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes N° 976-2001-AA/TC, de fecha trece de marzo de dos mil tres y N° 206-2005-PA/TC, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, conforme a las cuales, el despido fraudulento se configura en los siguientes supuestos: i) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii)

se le atribuye una falta no prevista legalmente, iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, y, iv) se produce la extinción de la relación laboral mediante la "fabricación de pruebas"; siendo en este marco que debe evaluarse la pretensión principal de la demandante (despido fraudulento); teniéndose en cuenta, además, la carga probatoria que establece el artículo 23 numeral 23.3 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo -el cual si bien fue mencionado en la sentencia, no ha sido aplicado-; mas no como lo ha realizado el órgano jurisdiccional al pronunciarse más bien sobre la configuración de un despido arbitrario (inexistencia de la causa justa alegada), lo cual implica que la sentencia recurrida adolezca de motivación incongruente.

(iii) **Debe acreditarse el fraude.** Es decir, no sólo debe demostrarse que el trabajador fue despedido en acuso de alguno de los supuestos de protección que se invoca, sino que, de igual modo, la carga de probar el acto fraudulento recaerá, íntegramente, en el trabajador que recurre a la vía judicial.

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia que ordenó o delimitó la procedencia de los reclamos laborales en la vía Constitucional (nos referimos al proceso recaído en el expediente N° 206-2005-PA/TC, conocido como el caso Baylón), indicó expresamente lo siguiente:

*"5. [...] En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos".*

En esa misma línea, el propio Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos en los que, resolviendo demandadas en las cuales se denuncia un despido fraudulento, destaca la necesidad de acreditar, con pruebas, la causal que se invoca:

Así, por ejemplo, en el proceso recaído en el expediente N° 4064-2012-PA/TC, se indicó lo siguiente:

*"3.2.3 En autos a fojas 8, obra la carta de renuncia debidamente suscrita y presentada por el demandante a la empleada, con fecha 28 de marzo de 2011, la misma que conforme se depende de la carta /f. 9) remitida por la empleada al demandante (...) renuncia redactada por*

funcionarios de la emplazada, bajo la promesa de volver a ser contratado; sin embargo, esta situación no resulta amparable, por cuanto, en autos, no existe medio de prueba o indicio alguno que acredite esta afirmación, por lo que el argumento de que habría sido forzado y coaccionado a suscribir su carta de renuncia carece de fundamento, más aún cuando en autos también obra el formato de control de cese de personal y la entrevista de desvinculación, debidamente suscritos por el demandante también en señal de conformidad (...)

Teniendo presente ello, este Tribunal considera que la presente demanda no puede ser estimada por cuanto no existe el despido fraudulento, toda vez que a relación laboral mantenida entre las partes se extinguió por la renuncia voluntaria del demandante, conforme prevé el inciso b) de artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Es decir, que antes de interponer la demanda no ha existido ningún acto lesivo, pues la recurrente por voluntad propia dio por extinguida su relación laboral”.

2.6 Lo anterior tiene mucho sentido, ya que, si el demandante pretende incorporar un argumento en su defensa para restar valor a la prueba objetiva dirigida en su contra, debe, necesariamente, aportar el sustento adecuado (lo contrario significaría creer ciegamente en la trabajador por la sola invocación de su palabra), cuando, de un análisis de los hechos, y las pruebas, es objetivamente verificable las imputaciones); lo anterior conlleva **UNA CLARA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE PROBAR EN CABEZA DE LA TRABAJADORA, LA MISMA QUE NO HA SIDO EJERCIDA EN SU DEFENSA A NIVEL DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO O JUDICIAL.**

2.7 Y es que, tal como ha sido expuesto, en el presente caso el demandante no se encuentra exonerado de su obligación de probar la existencia de un fraude en su despido, o el ánimo perverso con el que la empresa habría actuado. Sobre este particular el tratadista ya citado, Abdón Pedrajas, recoge lo siguiente sobre esta confusión cada vez más común en los operadores de justicia: “(...) se ha procedido a una utilización acrítica y poco rigurosa del mismo, lo que ha conllevado que se haga referencia a la presunción de inocencia en todo tipo de procesos, cualquiera sea el objeto de pretensión en ellos controvertida, trayéndola a colación incluso para valorar circunstancia de hecho y no comportamientos personales, confundiendo la significación procesal del derecho a ser presumido inocente con las reglas generales que norman la carga de la prueba”<sup>1</sup>.

2.8 Del análisis de presente caso, frente a lo que se exige para encontrarse dentro de un supuesto de protección, analizaremos en el siguiente punto si la pretensión del demandante encuadra en algún supuesto de despido fraudulento; veremos claramente, ello no ocurre.

<sup>1</sup> PEDRAJAS MORENO, Abdón; *op. cit.* p. 232.

- 2.9 Nuevamente resaltamos que encontramos serias deficiencias en la forma cómo encausa su pretensión en el presente caso, pues claramente no encuadra en ninguno de los supuestos de un despido fraudulento

**De la presunta imputación de hechos falsos e inexistentes:**

- a. En relación a este punto, debemos mencionar que es el único argumento utilizado por la parte demandante que merece ser verificado bajo los alcances de la presunta comisión de un despido fraudulento, siendo que este protege contra aquellos despidos en los cuales se imputa una falta no acontecida en la realidad fáctica.
- b. Bajo la lógica sostenida por el demandante, este concluye que nuestra empresa le ha imputado hechos totalmente falsos e inexistentes, porque la empresa ha alegado que el demandante ha realizado conductas que, a su modo de ver, nunca se suscitaron.
- c. Ciertamente, es necesario aclarar que al demandante se le inició procedimiento de despido imputándole la causal de incumplimiento de obligaciones, prevista en el literal a) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, así como lo dispuesto en el literal f) del artículo 25° de la misma normativa. En ese escenario, verificaremos, que ambas imputaciones se relacionan íntimamente a que el demandante no cumplió cabalmente sus obligaciones de trabajo e incurrió en faltamiento de palabra e injuria.
- d. La argumentación de la parte demandante sobre la falta de proporcionalidad en su sanción y que los hechos relacionados con el documento fueron otros (el demandante sí reconoce los hechos, pero los relata de manera distinta), NO SE RELACIONA CON LA IMPUTACIÓN DE UN DESPIDO FRAUDULENTO, SINO MÁS BIEN, CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 34° DEL D.S. N° 003-97-TR (TUO DE LA LPCL) CON LA POSIBILIDAD DE EXISTA UN DESPIDO DE TIPO ARBITRARIO, BAJO EL SUPUESTO DE NO PODERSE PROBAR LA FALTA IMPUTADA EN JUICIO (SUPUESTO ÚLTIMO QUE, CABE INDICAR, NO DA DERECHO A LA REPOSICIÓN EN EL EMPLEO).
- e. Cabe mencionar nuevamente, lo único que protege el despido fraudulento consiste en que la falta imputada, como tal, se haya producido en la realidad y que se encuentre prevista en nuestro ordenamiento legal; en dicho sentido, nuestra empresa resaltamos que se despidió a la demandante, puntualmente, por aquella prevista en el literal a) y f) del artículo 25° de la LPCL, es decir, por comisión de falta grave.

**A. EL DESPIDO COMO CONSECUENCIA DE LA COMISIÓN DE FALTA GRAVE** \*

- 2.10 La empresa, teniendo en consideración la gravedad de los hechos que trajeron como consecuencia el incumplimiento de obligaciones y el faltamiento de palabra e injuria, procedió a cursar una carta de imputación de cargos al demandante, posteriormente se recibieron los descargos y finalmente se procedió al despido del actor, pues no había desvirtuado en lo absoluto las imputaciones de la empresa.

2.11 La carta de despido se motivó en la comisión de falta grave<sup>2</sup>, la misma que se encuentra debidamente prescrita en el literal a) y f) del Art. 25 del "TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral" (LCPL), que señala como falta grave: *i) el incumplimiento de obligaciones; ii) el faltamiento de palabra e injuria.*

2.12 Por lo cual, el presente caso **se trata de un despido que contiene causa justa**, como lo pasaremos a detallar más adelante, toda vez que el mismo está referido a la conducta del actor, que ha tenido como consecuencia el incumplimiento de las obligaciones del trabajo.

2.13 Debe quedar claro, que nuestro ordenamiento contempla el despido justificado, siempre que medie causa justa, correspondiente a la conducta o capacidad del trabajador, como lo establece el artículo 22º de la LCPL, DL N° 728, el cual a la letra dice:

*"Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.*

***La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.***

*La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido."*

2.14 Así se tiene que, el actor ha cometido una falta grave, lo cual se encuentra tipificado como causas justas de despido por los artículos 24º y 25º de la LPCL, DL N° 728, el cual a la letra dice:

*"Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

*a) La comisión de falta grave;*

*b) La condena penal por delito doloso;*

*c) La inhabilitación del trabajador."*

*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:*

2.15 Con respecto al procedimiento, cabe mencionar que se ha cumplido con todas las exigencias legales para garantizar la protección de los derechos del actor, ya que se han cumplido con las exigencias establecidas en el artículo 31º de la LCPL, DL N° 728, el cual señala que:

<sup>2</sup> Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

136  
text

**"Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.**

**Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito."**

2.16 En efecto, al demandante se le despidió por la comisión de las siguientes faltas graves:

- Incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- El faltamiento de palabra y la injuria.

2.17 El colaborador Oscar Pimentel Ybarcena remitió una comunicación al Sr. Bernardo Chancasanampa, a través de la referida comunicación, se puso a conocimiento un "chat" realizado a través del servicio "Whatsapp". A continuación, reproducimos el texto enviado por el colaborador Pimentel:

0/2/18, 8:27 a. m. - Los mensajes en este grupo ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo. Toca para más información.

13/2/18, 7:33 p. m. - +51 942 067 940 creó el grupo "Sindicato cppq ñaña"

20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940 te añadió

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no caigas en el juego del pelao si en caso te llama

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q ayer tuvimos una discusión con

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keria recibir las afiliaciones

20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por vía notarial

20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dijo q esos dos q kieren afiliarse no saben como son ellos son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos

20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlos quedar mal pero nosotros ya sabemos como es el pelon

20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser vía notarial

20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes

20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la dirigencia

20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok  
20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es  
20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A ti te kiere más q a nadie el pelon  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajajja  
20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: di es mi hincha  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Jajaja  
20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su ídolo  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que lo llames  
20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738  
20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te eliminó

- 2.18 De acuerdo a lo anterior, la empresa procedió a realizar una investigación, con la finalidad de ratificar la veracidad del texto enviado por el Sr. Pimentel, así se procedió a realizar una entrevista, en la cual la referida persona ratificó que el texto enviado era veraz y que el número 942067940 corresponde a su persona.
- 2.19 Ahora bien, queremos precisar que la información obtenida tiene pleno efecto probatorio, pues no ha sido obtenido de manera ilícita, la obtención de la prueba se ha dado mediante la comunicación voluntaria del Sr. Pimentel, quien no solo hizo entrega de la información, sino que posteriormente la ratificó. En efecto, los Acuerdos del Pleno Jurisdiccional Superior Nacional Penal de diciembre de 2004, señalaron que la prueba prohibida es aquella que es ilícita en su obtención: *"(...) lo importante es que reparemos que se viola un derecho fundamental individual o procesal, para poder obtener la prueba. Es decir, la ilicitud se presenta durante la obtención de la fuente de prueba"*
- 2.20 Así, de acuerdo a la conversación transcrita, su juzgado podrá advertir que el demandante incurrió en un grave faltamiento de palabra en contra del Sr. David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, pues se refirió al Sr. Carrión como *"el pelon"*, *"el pelao"*, *"ese huevon"* y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad. Es decir, no solo utiliza un lenguaje peyorativo para referirse al Sr. Carrión, sino que también le atribuye una conducta antisindical, sin tener el mayor fundamento. La conducta lesiva no solo se limita a las afirmaciones, sino que las difunde en una conversación con otras dos personas, lo cual es sumamente lamentable, pues el demandante era parte de la representación sindical.
- 2.21 Teniendo en consideración lo expuesto, el demandante incumplió la obligación de conducirse con respeto mutuo. Presupuesto que se encuentra regulado en el inciso e) del artículo 59 del RIT señala lo siguiente:

*"(...) Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)."*

Todas las causas previamente señaladas, ratifican que el demandante incumplió gravemente con las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo e incurrió en faltamiento de palabra e injuria, por lo cual, es claro que cometió faltas grave, siendo razonable su despido. Asimismo, los hechos antes descritos ratifican que nuestra empresa no inventó pruebas o actuó con un ánimo perverso, pues el propio demandante reconoce todos los hechos imputados, por lo cual no se configuran los supuestos de procedencia de un despido fraudulento.

### RESPECTO DE LA SUPUESTA NULIDAD DE DESPIDO

- 2.22 El demandante señala que nuestra empresa incurrió en la causal determinada en el inciso c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR, el cual establece lo siguiente:

*"Artículo 29º:*

*Es nulo el despido que tengo por motivo:*

*(...)*

*c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador antes las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º;"*

- 2.23 Pues bien, de lo antes dicho se denota una evidente falta de explicación por parte del demandante, pues está atribuyendo una consecuencia jurídica a una situación de hecho no contemplada en la norma (recordemos que la supuesta queja se realiza al interior de la empresa). Nos explicamos, el demandante ha establecido, que nuestra empresa tuvo la intención de despedirlo en virtud de las quejas presentadas contra la empresa; sin embargo, no ha probado que el despido sea en represalia por haber participado en un proceso o queja del empleador frente a una entidad competente.
- 2.24 En efecto, pareciera que el demandante entendiera que la norma en la cual se fundamenta la causal de nulidad, extiende sus efectos jurídicos a situaciones no contempladas en la misma, como lo es el hecho de haber presentado una supuesta queja al interior de la empresa. El demandante olvida que la ley exige expresamente que la queja haya sido presentada ante una autoridad administrativa o judicial competente, NO SE REFIERE A RECLAMACIONES AL INTERIOR DE LA EMPRESA.
- 2.25 A mayor abundamiento, el Art. 47º del D.S. 001-96-TR, señala que: se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes".
- 2.26 Como se puede apreciar, es evidente que la causal de nulidad de despido invocada por el demandante, sólo opera en caso se haya presentado una queja formal ante una autoridad administrativa o judicial (a título personal y no como organización sindical), aspecto que no se ha configurado en el presente caso. Dicho criterio es recogido por la Corte Suprema, en la Casación Nº 874-2004-Junín, la misma que señala lo siguiente:

139  
tant que

*“Esta norma sanciona con la nulidad al despido ejecutado por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes, esto es, tratándose de una queja a las autoridades administrativas y en el caso de un proceso, el órgano jurisdiccional, lo cual viene a advertir que cuando la norma denunciada se refiere a una queja o reclamo no se está refiriendo a una reclamación directa que el trabajador haga a su empleador sino a aquellas que han sido materializadas y formalizadas en sede administrativas o judicial (...)”*

- 2.27 De esta manera, queda comprobado tanto legal, como jurisprudencialmente que la causal bajo comentario sólo se configura cuando la queja es interpuesta ante la autoridad administrativa o que se trate de una reclamación judicial (a título personal), sin dejar abierta la posibilidad de extender los efectos del despido nulo a otro tipo de reclamaciones a las antes señaladas.
- 2.28 De la misma opinión es Ferro<sup>3</sup>, el cual señala que: *“la queja directa ante el empleador queda fuera del ámbito de protección de la norma. Así el trabajador que se limita a reclamar directamente ante su empleador por supuesto incumplimiento y recibe como toda respuesta un despido arbitrario quedará excluido de protección”*.
- 2.29 De acuerdo a las consideraciones expuestas, no cabe dudas, que la causal invocada por el demandante sólo se configura cuando se presenta una queja ante una autoridad administrativa o judicial competente (a título personal), aspecto que no se configura en el presente caso, por lo cual, el juzgado ha emitido un pronunciamiento haciendo una interpretación extensiva de la norma, en una clara transgresión al principio de legalidad.

### III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Que, amparamos nuestra contestación de demanda en los siguientes fundamentos jurídicos:

- Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Código Procesal Civil
- D.S. 003-97-TR, artículo 25, inciso a), referido al despido por comisión de falta grave, cuando el trabajador incumple sus obligaciones y los reglamentos internos. Hechos que se han configurado en el presente caso, por lo cual el despido es totalmente válido.

### IV. MEDIOS PROBATORIOS

<sup>3</sup> FERRO DELGADO, Víctor. El Despido Arbitrario y el Despido Nulo. En: Thémis, Revista de Derecho, N° 3, Lima, 1994.

Que ofrecemos en calidad de medios de prueba, los siguientes documentos:

140  
Caja  
Pimentel

	Medio de Prueba	Finalidad de la Prueba
6.1	Carta de pre aviso de despido (Anexo 1-C de la demanda)	Con este documento queda acreditado que nuestra empresa procedió conforme a ley a dar inicio al procedimiento de despido, por lo cual, es inexacto que se alegue que el mismo es FRAUDULENTO o NULO, pues además está basado en hechos verídicos.
6.2	Carta de descargos presentado por el demandante (Anexo 1-D de la demanda)	Acreditar que el despido no es FRAUDULENTO o NULO, pues el propio demandante reconoce la veracidad de los hechos.
		Acreditar que el demandante no aporta ningún elemento objetivo que permita evidenciar que no incurrió en un INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES.
6.3	Carta de despido (Anexo 1-E de la demanda)	Evidencia que el despido se produjo por la comisión de falta grave, por haber incumplido obligaciones de trabajo y por faltamiento de palabra e injuria, situaciones que evidentemente califican como falta grave y, por ende, no existe un despido fraudulento.
6.4	Declaración testimonial del Sr. Oscar Pimentel.	

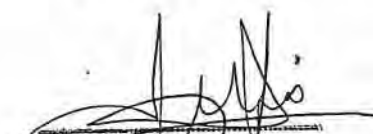
#### V. ANEXOS

Que, acompañamos los siguientes documentos:

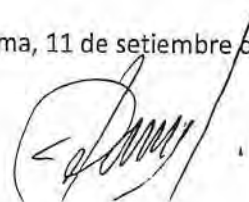
- 5.1 Copia del DNI y poderes del representante legal de la empresa (Anexo 1-A).
- 5.2 Copia del anexo identificado como 1-B. - *PRONCESA JUDICIAL*

**OTROSI DECIMOS (1).**- Que, designamos como abogados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 80º del Código Procesal Civil, a los abogados que suscriben el presente documento, para que cualquiera de ellos actúe en nuestra representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74º del citado Código. Para tal efecto, declaramos estar plenamente instruidos de la representación que otorgamos.

**OTROSI DECIMOS (2).**- Que, cumplimos con adjuntar la tasa judicial respectiva, así como copias suficientes del presente escrito y sus anexos.

  
Alexander Ugaz Ió  
ABOGADO  
C.A. 12740

Lima, 11 de setiembre de 2018.





Expediente: 01600-2018-0-3208-JR-LA-01  
Especialista: Anhuaman Vásquez, Patricia Celia  
Cuaderno: Principal  
**Sumilla:** Autorización de abogados

AL SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO – ZONA 03 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE:

CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS S.A., debidamente representada por el apoderado que suscribe y cuyo poder obra en autos, en los seguidos por **Udvar Ayvar Escobar**, sobre derechos laborales, a usted atentamente decimos:

Que, por convenir a nuestro derecho, conformidad con lo dispuesto por el artículo 80° del Código Procesal Civil, autorizamos en forma expresa a nuestros abogados, Jaime Zavala Costa, Lidia Vilchez, Cesar Cisneros Salvatierra, Alexander Ugaz Jό, Elyana Arias Barbie, Sofía Briceño Jiménez, Guillermo Arturo Ramírez De la Rosa, Milagritos Sueyoshi Narita y André Mardini Aranda; para que, indistintamente, cualquiera de ellos actúe en mi representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74° del citado Código. Para tal efecto, declaramos estar plenamente instruidos de la representación que otorgamos.

Asimismo, de conformidad con lo establecido por el Artículo 391° del Código Procesal Civil, **señalamos como Casilla Electrónica la N°932**; en las que se nos deberán notificar, bajo cargo, las resoluciones que recaigan en el presente proceso

**POR TANTO:**

A su despacho solicitamos tenernos por apersonados a la presente Instancia, así como tener presente el domicilio procesal indicado anteriormente.

Lima, 14 de diciembre de 2018

  
MAXIMILIANO CESAR CISNEROS SALVATIERRA  
ABOGADO  
CAC - 6100



  
GUSTAVO TORRES RODRIGUEZ  
Jefe de Remuneraciones y Compensaciones



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
Juzgado Especializado de Trabajo Zona 03  
Av. Colectora Industrial, Manzana A-7, Lote 13 4to Piso  
Urb. Los Portales de Santa Anita - Santa Anita

141  
Corte  
Santa Anita

EXPEDIENTE : 01600-2018-0-3208-JR-LA-01  
DEMANDANTE : AYVAR ESCOBAR UDVAR  
DEMANDADO : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS  
MATERIA : DERECHOS LABORALES  
JUEZ : MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
ESPECIALISTA : RONALD QUIJANDRIA AREVALO

### ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

En Santa Anita, siendo las 11:00 horas del día 13 de setiembre del año 2018, en la Sala de Audiencias N° 01, el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - Zona 03, a cargo del señor Juez Miguel Ángel Silva Ormeño y, con la intervención del Secretario de Audiencias Edwin Darío Salazar Vargas, se da inicio a la audiencia programada para la fecha, siendo materia del proceso sobre Derechos Laborales. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez dispone la acreditación de las partes.

#### I. ACREDITACIÓN DE LAS PARTES

##### PARTE DEMANDANTE:

Nombre: AYVAR ESCOBAR UDVAR

DNI: 46445632

Domicilio: Mz. F lote 07, AA.HH. Cantuta Chosica, distrito de Lurigancho

Abogado: Raquel Josefina Morales De la Cruz

Registro CAL: N° 32310

Casilla electrónica: 8694

##### PARTE DEMANDADA:

Nombre: CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS

Domicilio: Av. César Vallejo 1851, distrito de El Agustino

Representante legal: Bernardo Domingo Chancasanampa Pocomucha

PODER JUDICIAL

EDWIN DARIÓ SALAZAR VARGAS  
ASISTENTE DE AUDIENCIA  
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

CERTIFICO: Que la fotostática de la vista  
réplica de su original, con el que ha sido confor  
al que me remito en caso necesario.

Ate Vitarte 12 de Abril del 2012



PODER JUDICIAL  
FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

DNI: 21278691  
Abogado: Alexander Ugaz Jo  
Registro CAL: N° 42749  
Casilla electrónica: 1384

Identificada las partes concurrentes, el juez recuerda expresamente a los intervinientes las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo.

## II. CONCILIACIÓN

En este estado el Juez en aplicación de lo dispuesto en el inciso 2) del Artículo 43 de la Ley N° 29497, dispone suspender la grabación de audio y video.

Reanudada la grabación, se deja constancia que las partes no han arribado a conciliación alguna, por lo que se procede a la fijación de las pretensiones materia de juicio.

## III. PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO:

En aplicación del numeral 3) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) se procede a enumerar las pretensiones que serán materia de juicio:

### Pretensión principal:

- 1) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido nulo, por las causales establecidas en el inciso c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR y; como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto que venía desempeñando como Operario de Procesos.

### Pretensiones accesorias:

- 2) Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.
- 3) Se ordene el pago de los intereses legales, así como el pago de costas y costos del proceso.

### Pretensión subordinada:

- 4) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento, por la causal de fabricación de pruebas.

PODER JUDICIAL  
EDWIN DARIO SALAZAR MARGAS  
ASISTENTE DE AUDIENCIA  
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

142  
Corte  
Superior

IV. CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Entregada la contestación de la demanda por la emplazada; advirtiéndose que ésta reúne las condiciones y requisitos legalmente exigidos por el artículo 19° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo el artículo 442° del Código Procesal Civil, se tiene por **CONTESTADA LA DEMANDA**, por ofrecidos sus medios de prueba reservándose su admisión y actuación para la etapa procesal correspondiente; se entrega copia del escrito a la parte demandante.

DECISIÓN:

De conformidad con el artículo N° 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se procede a fijar la **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO** para el **DÍA 16 de ABRIL DEL 2019 A HORAS 11:20** de la mañana en esta misma sala de audiencias, encontrándose ambas partes perfectamente notificadas del desarrollo de la indicada diligencia. Con lo que concluye la presente audiencia, quedando registrado en audio y video; lo que doy fe.-

PODER JUDICIAL

~~EDWIN DARIO SALAZAR VARGAS  
ASISTENTE DE AUDIENCIA  
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE~~



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03  
Av. Colectora Industrial Mz. A7, Lote 13, Urb. Los Portales de Santa  
Anita (Sede Colectora) – Distrito De Santa Anita

CORTE SUPERIOR DE LIMA ESTE  
Secretario: LIZANA SALINAS  
GIANNINA MABEL  
Fecha: 29/04/2019 15:36:58  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D. Judicial: LIMA ESTE/SANTA ANITA  
FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 01600-2018-0-3208-JR-LA-01  
DEMANDANTE : UDVAR AYVAR ESCOBAR  
DEMANDADO : CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.  
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS  
JUEZ : SILVA ORMEÑO MIGUEL ANGEL  
ESPECIALISTA : GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS

SENTENCIA N° 183 -2019-JPT-ZONA03-MASO

RESOLUCIÓN N° DOS  
Santa Anita, veintinueve de abril  
Del año dos mil diecinueve.-

VISTOS:

El Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - Zona 03, emite la siguiente sentencia:

I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:

1. Resulta de autos, que doña UDVAR AYVAR ESCOBAR interpone demanda<sup>1</sup> contra la empresa CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A., cuyas pretensiones son las siguientes:

Pretensión principal:

1. Se ordene a la reposición al puesto de labores en el lugar habitual de operaria de procesos, invocando para ello: i) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes - acápite c); y ii) la discriminación por razón de opinión - acápite d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR.

Pretensión accesoria:

2. El pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta la real readmisión.
3. Se ordene el depósito de CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), correspondiente al periodo en que permaneció con sus respectivos intereses.

<sup>1</sup> Que obra de fojas 90 a 114 del Expediente.

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente-Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

El original: Que la fotostática de la vuelta  
réplica de su original, con el que ha sido confro  
al que me remito en caso necesario.

Ate Vitarte, 17 de Abril del 2024



PODER JUDICIAL  
FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA EST.

4. El pago de costas y costos del proceso.

**Pretensión subordinada:**

5. Se declare como despido fraudulento el cese por el cual habría sido objeto la accionante.

**2. Argumentos del demandante:**

- Sostiene que, ingresó a laborar para la demandada el 01 de diciembre de 2009, como operario de procesos, habiendo laborado hasta el 14 de marzo de 2018, fecha en la que, tal como señala habría sido despedido de manera arbitraria, bajo la apariencia de incumplimiento de normas laborales.
- Que, con fecha 01 de marzo de 2018, le cursan la Carta de preaviso de despido, imputándole la falta grave prevista en los literales a) y f) del artículo 25 del D.S 003-97-TR, esto es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada a las ordenes relacionadas con las labores, la inobservancia al Reglamento interno de trabajo, y los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.
- Que, el 08 de marzo de 2018 efectuó su descargo respecto a los hechos imputados por la demandada, desvirtuando uno a uno los hechos contenidos en la carta de preaviso de despido.
- Siendo que a pesar que realizo su descargo, el 14 de marzo de 2018, le curan la carta de despido, reproduciendo los hechos de la carta de imputación de cargos, sin analizar ni pronunciar sobre los descargos efectuados por la demandante.

**3. Audiencia de Conciliación.-**

La demanda fue admitida mediante Resolución N° 01<sup>2</sup> de fecha 25 de abril del año 2018, programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación<sup>3</sup> para el día 13 de setiembre de 2018 a las 11:00 horas, fecha en la cual se llevó a cabo la audiencia con la concurrencia de ambas partes, sin llegar a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a fijar las pretensiones que son materia de juicio:

**Pretensión principal:**

- 1) Establecer si la demandante ha sido objeto de un despido nulo, por las causales establecidas en los incisos c) y d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y; como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto que venía desempeñando como Operario de Procesos.

**Pretensión accesoria:**

- 2) Se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha del cese hasta su efectiva reposición; así como el pago de la Compensación

<sup>2</sup> Obrante en autos a fojas 115 a 118.

<sup>3</sup> Obrante en autos a fojas 141 a 142.

PODER JUDICIAL  
MIGUEL ANGEL SILVA ARRIENZO  
Jefe Titular  
Jurado de Trabajo Farmacento-Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
GIANNINA MABEL LIZAMA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

149  
Corte  
interior

por Tiempo de Servicios, por el periodo comprendido al cese.

- 3) Se ordene el pago de interese legales, así como el pago de costas y costos del proceso.

**Pretensión subordinada:**

- 4) Establecer si la demandante ha sido objeto de un despido fraudulento, por la causal de fabricación de pruebas.

**4. Contestación de la Demanda.-**

Luego de esto se requirió a la emplazada CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS SA, la presentación de su escrito de contestación de demanda<sup>4</sup>, presentación luego de la cual el Señor Juez a cargo dispuso tener por contestada la demanda ya que está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por ofrecidos sus medios probatorios cuya admisión será determinada en etapa de juzgamiento; se hace entrega de una copia del escrito a la parte contraria.

**5. Argumentos de la demandada:**

La emplazada en su contestación niega y contradice la demanda en todos sus extremos, en cuanto al fondo indica lo siguiente:

- > Sostiene que la demandante fue despedido por la comisión de las siguientes faltas graves: i) Incumplimiento grave de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, Inobservancia de las disposiciones al Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente; ii) Grave indisciplina y faltamiento a la palabra.
- > Refiere que, el demandante incurrió en un grave faltamiento de palabra en contra del señor David Carrión La Torre, Gerente de Gestión y Desarrollo Humano, pues se refirió al señor Carrión como "el pelon", "el pelao", "ese huevon" (sic) y atribuyéndole una conducta que no se condice con la realidad; pues la conducta lesiva no solo limita a las afirmaciones, sino que las difunde en una conversación con otras dos personas, pues el lamentable ya que el demandante era parte de la representación sindical.

**6. Audiencia de Juzgamiento.-**

Esta se llevó a cabo el día 16 de abril de 2019, a las 11.20 horas, fecha en la cual se contó con la participación de ambas partes, según acta de registro de audiencia de juzgamiento<sup>5</sup>; iniciando con la etapa de confrontación de posiciones con la exposición de la teoría del caso de las partes asistentes, luego se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes asistentes (documentales); no se resuelven cuestiones probatorias, toda vez que, no se planteó alguna; finalmente se escucharon los alegatos de ambas partes. Siendo así, el Señor Juez se reservó la emisión del fallo de la sentencia, señalando fecha y hora para la

<sup>4</sup> Que obra de fojas 127 a 140.

<sup>5</sup> Obrante en autos de folios 171 a 173 del expediente.

PODER JUDICIAL



MIGUEL ÁNGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL



GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARÍA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

notificación de sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento

## II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

1. **DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.-** Según lo dispuesto por el Artículo 139° numeral 3° de la Constitución Política del Perú de 1993, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son principios y derechos de la función jurisdiccional, Por su parte la doctrina y la jurisprudencia nacionales han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona -peruana o extranjera, natural o jurídica y no sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia.
2. **FINALIDAD DEL PROCESO.-** la finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia, ello conforme a lo previsto por el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil -aplicable en vía supletoria para el presente proceso laboral-. Asimismo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo I del Título Preliminar del mencionado texto procesal, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

3. **DE LA CARGA DE LA PRUEBA:** En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, y para el caso de autos en el supuesto acto hostil, que motiva la presente reclamación, se debe citar los siguiente artículos aplicables:

*«23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.*

(...)

*23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:*

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

4. Por otro lado, el artículo 196° del Código Procesal Civil<sup>6</sup> aplicable supletoriamente a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, teniendo los medios probatorios la

<sup>6</sup> Artículo 196° del Código Procesal Civil: Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORNEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 13  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA EST

Página 4 de 19

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA EST

finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. En ese sentido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene un nuevo mecanismo de asignación o distribución de las cargas probatorias, por lo que si bien es cierto, corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada.

5. **LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.**- Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando sus comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad *procesal* que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.

**DETERMINACIÓN DE LA CONTROVERSIA:**

6. En el caso que nos ocupa, la relación laboral se encuentra acreditada por el periodo que va del 01 de diciembre de 2009 al 14 de marzo de 2018, lo cual no ha sido cuestionado por la parte demandada, por lo que, no será objeto de análisis la existencia o no, la controversia girará sobre el despido efectuado.
7. En ese sentido, se debe tener en cuenta, que el demandante alega que se ha producido un despido nulo, por lo que, debemos proceder a analizar el caso concreto, y pasamos a determinar: i) si corresponde la reposición del demandante y ii) si procede el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia del despido y demás beneficios sociales, que han sido requeridos en la demanda.
8. **SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**- En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario" y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.
9. Ahora debemos considerar que en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala:
- "Son causas de extinción del contrato de trabajo:*
- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
  - b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
  - c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
  - d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORTIZ  
ALISE TITULAR

Juzgado de Trabajo Penabazán Zona 03  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LINA ESTE

Página 5 de 19

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARÍA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LINA ESTE

- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley".

10. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.

11. Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S N° 003- 97-TR.

La tutela restitutoria que se le brinda al trabajador frente al despido, ha sido regulado normativamente sólo para el caso del despido nulo, conforme a lo establecido en el artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR- TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que frente a un despido nulo, cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo. No obstante esa única y primigenia tutela restitutoria brindada hoy en día en nuestro sistema no se agota en el supuesto del despido nulo; sino que también cabe la reposición en otros casos habida cuenta que el Tribunal Constitucional ha realizado una serie de ajustes en cuanto a los derechos laborales, e introducido el despido incausado como una forma de protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales.

13. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que prohíbe que el empleador despidiera injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC y "la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucionalidad".

14. Es así que el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido, existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: arbitrario, incausado, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción

CERTIFICO: Que la fotocopia de la vuelta  
 réplica de su original, con el que ha sido controlado  
 el que me remito en caso necesario.  
 Ate Vtarte 17 de Abril del 2021  
 PODER JUDICIAL



  
 FLAVIO J. VERA PRECIADO  
 RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

  
 PODER JUDICIAL  
 MIGUEL ANGEL SILVA ORMENO  
 ABOGADO TITULAR  
 Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

  
 PODER JUDICIAL  
 GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
 SECRETARIA JUDICIAL  
 Módulo Corporativo Laboral  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

151  
Corte  
Amnistía

que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; es así que el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado; lo que se aprecia a partir de la sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica).

**RESPECTO DEL DESPIDO NULO.-**

- 15. El despido nulo en palabras del autor Francisco Gómez Valdez, es "(...) constituye un régimen especial de reclamación, reservado a determinados trabajadores; ya sea por ejercer el derecho sindical y de representación a los sindicalizados, han ejercido un derecho de defensa contra la misma empresa (...). Estamos ante un intervencionismo estatal directo para limitar el poder sancionador, ordenando la reincorporación del trabajador ante el uso abusivo de tal facultad patronal."<sup>7</sup>.
- 16. Con relación a esta pretensión conviene resaltar que en los casos de impugnación del despido nulo, no procede la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al trabajador demandante probar lo que afirma y en este caso la existencia del motivo que alega para obtener la nulidad del despido; además, se debe precisar la diferencia que existe entre el despido nulo y el despido arbitrario, ya que este adolece de causa justa de despido, por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberlo precisado como sustento del despido; mientras que en el caso del despido nulo si existe una causa, pero que al vulnerar derechos constitucionales es proscrita por el ordenamiento jurídico, de lo que se puede concluir que el despido arbitrario es incausado y el nulo se basa en una causa ilícita; es así, que el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97-TR prevé que es nulo el despido que tenga por motivo:

*"a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.*  
*Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".*

<sup>7</sup> GÓMEZ VALDEZ, Francisco, "Derecho del Trabajo Individual", Cuarta Edición, Editorial San Marcos E.I.R.L., Cuarta Edición, Febrero 2015, Lima -Perú, pág. 355.

PODER JUDICIAL

*[Firma]*

MIGUEL ÁNGEL OJEDA ORNEÑO  
 JUEZ TITULAR  
 Juzgado de Trabajo Paracas - Zona 03  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEVE

PODER JUDICIAL

*[Firma]*

GIANNINA MARILIZANA SALINAS  
 SECRETARIA JUDICIAL  
 Módulo Corporativo Laboral  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEVE

17. En otras palabras, podemos señalar que es nulo todo despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, en nuestro caso, la pretensión de despido nulo debería estar encuadrada dentro de los supuestos taxativamente establecidos en el citado artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR.

18. En el presente proceso el demandante aduce en su escrito de demanda, y en la audiencia, que la nulidad de despido planteada, está referida a la infracción del citado artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, específicamente la causales reguladas en los incisos c) y d) de la citada norma, esto es, *presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave; d) la discriminación por razón de opinión.*

Estando a lo indicado, corresponde que la judicatura se pronuncie sobre cada una de las causales invocadas por la parte demandante, para lo cual debe considerarse que si bien el numeral III de la Ley N° 29497, establece que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso y debe procurarse alcanzar la igualdad real de las partes y privilegiar el fondo sobre la forma y el numeral VII del Título Preliminar del Código procesal Civil, establece que: "El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes"; no es menos cierto que ello no puede afectar el principio de congruencia, sobre lo cual el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 03433-2013-PA/TC, de fecha 18 de marzo de 2014, en su fundamento 4: " (...) 4.4.2) Este Supremo Colegido precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste "(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)".

19. Es necesario considerar también que el debido proceso está calificado como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que, el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo o solo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa. Consecuentemente, se contraviene el debido proceso cuando no se respeta los derechos procesales de las partes, se ha obviado o alterado actos de

CERTIFICADO: Que la fotostática de la vuelta  
réplica de su original, con el que me remito en caso necesario.  
Ate V. Harte R. de Abril del 202... y  
PODER JUDICIAL

FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



PODER JUDICIAL

MICHAEL ANGEL OLGA VARENO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Penamarens - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

GIANNINA MARIEL LIZANA SALINAS  
SECRETARÍA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

152  
Cuenta de  
Cuentas

procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión en la normatividad vigente y de los principios procesales.

20. En el caso del proceso laboral el artículo 31 de la Ley N° 29497, establece la posibilidad de emitir un fallo ultra petita, esto es, cuando se ordena el pago de un monto mayor a lo demandado; sin embargo, lo que si se encuentra proscrito, es que se emita un fallo extra petita, esto es, cuando se rebasa el marco de la demanda en términos cualitativos, estos, se pronuncia respecto de pretensiones que no han sido objeto de la demanda, en otras palabras se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del petitorio de la demanda.

21. DE LA CAUSAL DE NULIDAD DE DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN POR OPINIÓN: En la Constitución Política del Estado de 1993, en su artículo 2, que reconoce los derechos de toda persona, se señala:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

Por su parte en el artículo 2 del citado texto legal se establece que: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)"

22. De lo señalado en el anterior fundamento, debemos tener en cuenta que la discriminación no se encuentra permitida, de ninguna forma, menos en la índole laboral, tanto más si, en el proceso laboral, entra en acción el principio protector el cual no se inspira en un propósito de igualdad, sino que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes el Trabajador, pero ello, puesto que el fin último es llegar a una relación igualitaria, considerando que el trabajador es la parte desprotegida dentro de la relación laboral; siendo ello así, debe revisarse en el presente caso si estamos ante un supuesto de discriminación como lo expone la demandante o si por el contrario ello no ha sido acreditado.

23. Blancas Bustamante<sup>8</sup>, para advertir si estamos ante un caso de discriminación señala: "se advierten tres elementos que deben concurrir para que se configure la discriminación. En primer lugar, un hecho, que establezca una distinción, exclusión o preferencia. En segundo lugar, un motivo determinante de dicha diferencia (razón, color, sexo, religión, etc). Y en tercer lugar, el resultado objetivo de esa diferencia de trato, que consistirá en la anulación o la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación.

24. Sobre la igualdad Rubio Correa<sup>9</sup> indica: "(...) la igualdad por definición supone dos o más situaciones o relaciones jurídicas, que son comparadas entre sí para determinar si se está produciendo un trato igual o desigual a las personas involucradas. Pero las personas pueden estar,

<sup>8</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El despido en el Derecho Laboral Peruano Jurista Editores 3ra. Edición, Marzo de 2013, pág. 388.

<sup>9</sup> RUBIO CORREA, Marcial "Estudio de la Constitución Política de 1993" Pontifica Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 1999, Lima 1999 T.1 pág. 151.

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente-Zona 03  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

dentro de esta comparación, en dos posiciones cualitativamente distintas: o pueden tener una posición analógica, en el sentido de que es sustantivamente semejante, o pueden tener una situación diferente, que las hace desiguales no en tanto personas, sino en tanto sus circunstancias y características. Cuando Estas diversidades corresponde a la naturaleza de las cosas (...) entonces es razonable que el Derecho Establezca normas distintas".

Este mandato de no discriminación, según nos señala Blancas Bustamante exige, que no se excluya, o impida, a los miembros de un sector, de gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que se dispensa a otros sectores de la sociedad, siendo ésta la exigencia mínima para avanzar hacia una noción sustantiva de igualdad<sup>10</sup>.

25. El Tribunal Constitucional en la STC N° 02974-2010-PA/TC<sup>11</sup>, ha establecido que:

"6. En el ámbito constitucional el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable, por igual, a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (...)".

7. Sin embargo la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (...). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

8. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

Para Neves Mujica<sup>12</sup> el término discriminación, tiene dos significados de alcances diversos: "El primero, hay discriminación toda vez que se practique una distinción arbitraria, esto es carente de causa objetiva y razonable y la segunda, solo hay discriminación, si dicho trato se funda en un motivo prohibido por el ordenamiento".

26. El Supremo Interprete de la Constitución, para saber si estamos ante un caso de discriminación o de diferenciación sostiene que se debe efectuar un test de razonabilidad; esto es, se analice: a. De la existencia de un fin constitucional en la diferenciación; b. De la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido; c. De la necesidad del medio empleado.

<sup>10</sup> Blancas Bustamante, Op cite págs.389 a 390.

<sup>11</sup> STC 2974-2010-PA-TC, de fecha 24 de octubre del año 2011, proceso seguido por Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. contra la empresa Alicorp S.A.A

<sup>12</sup> NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: fondo Editorial PUCP año 2009, pág. 135 a 136.

CERTIFICO: Que la fotocopia de la visita  
réplica de su original, con el que ha sido controlado,  
al que me remito en caso necesario.

Ale Vitarte H. de Abril del 2024  
PODER JUDICIAL

FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
ANGEL SILVA ARMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

PODER JUDICIAL  
GIANNINA MABEL OZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

153  
Cuent  
t

Estando a lo antes indicado, debemos evaluar, si efectivamente el caso de autos, es uno de discriminación como lo señala el demandante; o no.

Debemos agregar pues que, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 003-2001-AI/TC precisa en su fundamento 5, "(...) Lo que ciertamente garantiza la cláusula de igualdad -entendida como derecho subjetivo o como principio constitucional- es que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva ni sean razonables, esto es, tratamientos "arbitrarios" basados en la subjetividad, el capricho o al amparo de criterios artificiosos, como ocurre con cualquiera de las hipótesis de discriminación negativa detallados por el mismo inciso 2) del artículo 2 de la Constitución". (Énfasis y subrayado es nuestro).

27

27. En el presente proceso el demandante aduce en su escrito de demanda y en la oralización efectuada en la audiencia por parte de su abogada, que señala que el despido es nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, TUO del Decreto Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, pues la empresa lo ha discriminado por ejercer su derecho a la opinión:

1) Por haberle remitido diversas cartas sobre las actuaciones sindicales, afiliaciones de trabajadores y solicitar el pago de la cuota sindical; y

2) Por lo indicado por medio del Whatsapp: "el pelon, el pelao, ese huevon", pues fueron opiniones en una conversión por Whatsapp en un chat privado de los afiliados del sindicato.

28. Aquí debemos resaltar que el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, prevé que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión, el cual comprende el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y de difundirlas, sin limitaciones de frontera; esto quiere decir que las personas son libres de comunicar las ideas opiniones y noticias; así las cosas el artículo 2 inciso 4 de la constitución establece como derecho de toda persona: "A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley  
Los delitos cometidos por medio del libro, la prensa y demás medios de comunicación social se tipifican en el Código Penal y se juzgan en el fuero común.

Es delito toda acción que suspende o clausura algún órgano de expresión o le impide circular libremente. Los derechos de informar y opinar comprenden los de fundar medios de comunicación.

Como correlato del derecho a la libertad de opinión, tenemos que el inciso 7 del citado artículo 2 de la Constitución, establece como derecho: "7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley".

PODER JUDICIAL  
MIGUEL ANGEL SILVA CRISTO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
GIANMINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Cooperativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

29. De lo antes señalado podemos apreciar que efectivamente se encuentra prohibido todo acto discriminatorio, incluso por emitir opiniones; sin embargo, las personas que emiten una opinión deben hacerse responsables de las mismas, puesto que, los demás pueden verse afectados por ellos, ya sea en su imagen o reputación.

30. Respecto al primer sustento; la Casación Laboral N° 18121-2015 Lima<sup>13</sup>, ha establecido que: "Para que se configure la causal prevista en el inciso c) del artículo 29° del decreto Supremo N° 003-97-TR, el trabajador despedido es quien debe presentar la queja o haber participado del proceso contra su empleador, ya que solo él puede ser objeto de actitud represiva; en tal sentido, el despido no tendrá carácter represivo cuando la queja o demanda haya sido interpuesta por el sindicato al que pertenece el trabajador, pero en representación de una colectividad de trabajadores".

31. Por lo que revisado las cartas emitidas por Sindicato de Obreros y Empleados de Oroma; se aprecia que en las cartas de fecha 12 de febrero de 2018 (fojas 61 a 62), las cartas de fecha 15 de enero (fojas 80 a 82) y la carta de fecha 29 de enero de 2018 (fojas 83 a 85); esto fueron suscritas únicamente por el Secretario general de dicho sindicato; y si bien las cartas de fecha 19 de octubre de 2017 y 07 de diciembre de 2017 (fojas 58 a 60), fueron suscritas por el demandante; esto se debió al cargo de secretario de defensa que ostenta el demandante dentro del sindicato.

32. Siendo ello así, se concluye que el demandante emitió y dirigió dichas cartas en mención al cargo que ostenta en representación del sindicato; lo que denota que no fue una queja en contra de su empleador de manera personal; y conforme lo establecido en la Casación indicada en el fundamento 29; la causal invocada no resulta atendible.

33. Respecto al segundo sustento; la parte demandante indica que la conversación de Whatsapp es un chat privado de los afiliados del sindicato, el cual no debió tener acceso la parte demandada; siendo así el propio demandante reconoce en la audiencia<sup>14</sup> "que el número 942067940 le pertenece"; en el mismo acto<sup>15</sup> ante la pregunta del magistrado "Por qué utilizo esos términos (pelao, huevon) y a quien se refería? se refería contra el señor David Carrión y que utilizo esos términos por estar ofuscado pero no molesto por que ya conocen el actuar de la empresa y esa fue la forma de comunicarle al señor Oscar que no aceptaron sus afiliaciones".

Resultando que de autos, de fojas 18 podemos apreciar la conversación indicada, que se transcribe en las siguientes líneas:

<sup>13</sup> Casación Laboral N° 18121-2015 Lima de fecha 22 de agosto del 2016.

<sup>14</sup> Ver minuto 34:26 a 34:31 del audio y video N° 2653.

<sup>15</sup> Ver minuto 35:32 a 39:43 del audio y video N° 2653.

inciso c) (Bugia)  
Art. 29

CERTIFICADO: Que la fotostática de la vuelta  
réplicas de su original, con el que ha sido conferido  
al que me remito en caso necesario.

Ate Viharie, 17 de Abril del 2017



FLAVIO J. VERA PRECINADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
MIGUEL ANGEL GONZA GONZA  
JURADO TITULAR  
Junta de Trabajo Parlamentario - 2016 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
GIANNINA MARIEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

20/2/18, 8:16 a. m. - +51 942 067 940: Oscar no calgas en el juego del pelao si en caso se llama  
 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Va hablar mal de los dirigentes por q oyer tuvimos una  
 discusión con  
 20/2/18, 8:27 a. m. - +51 942 067 940: Por q no keria recibir las afiliaciones  
 20/2/18, 8:17 a. m. - +51 942 067 940: Por eso ya lo hemos enviado por via notarial  
 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Ese huevon dija q esas dos q kieren afiliir no saben  
 como son ellas son una mala imagen para tu sindicato tienen muchas faltas muchos memos  
 20/2/18, 8:22 a. m. - +51 942 067 940: Tratando de hacerlas quedar mal para nosotros ya  
 sabemos como es el pelao  
 20/2/18, 8:23 a. m. - +51 942 067 940: De ahora en adelante todo va ser via notarial  
 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Ahora va hablar pestes de los dirigentes  
 20/2/18, 8:24 a. m. - +51 942 067 940: Con tal de generar desconfianza entre los afiliados y la  
 diligencia  
 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: ok  
 20/2/18, 8:50 a. m. - Omar Cpp Pr: todo via notarial mejor  
 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: Si así es  
 20/2/18, 8:50 a. m. - +51 942 067 940: omar A si se kiere más q a nadie el pelao  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: jajajaja  
 20/2/18, 8:51 a. m. - Omar Cpp Pr: di q mi hincho  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: jajaja  
 20/2/18, 8:51 a. m. - +51 942 067 940: Eres su idolo  
 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: dice Oscar que la llames  
 20/2/18, 8:53 a. m. - Omar Cpp Pr: 983020738  
 20/2/18, 8:58 a. m. - +51 942 067 940 te elimino

34. Sobre ello, el juzgado no puede dejar de considerar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado: *"Este Supremo Tribunal considera que una conducta deberá considerarse como faltamiento causal de despido toda aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita; así como las expresiones, sonidos, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores"*,<sup>16</sup> en ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado: *"Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra de su empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula"*,<sup>17</sup> (el resaltado y subrayado es del Juzgado).

35. De igual forma, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima ha señalado: *"Si bien no es un aspecto en verdad polémico que la publicación de contenidos por parte del trabajador responde a su voluntad de elección sobre lo que ha comunicado, por cuanto, en principio tiene la libertad de comunicar, también es cierto que el trabajador como cualquier otra persona, debe cuidar que las expresiones vertidas en su comunicación en las redes sociales en Internet, como en otros ámbitos públicos, no lesionen los derechos de sus compañeros de trabajo o de su empleador o representantes de su empleador, pues la relación laboral lo obliga a prestar un servicio subordinado que implica facultar a un tercero para que dirija, controle y supervise sus actividades"*.<sup>18</sup>

36. Al respecto debemos resaltar que efectivamente al hoy demandante se le remitió la Carta de Imputación de falta grave de fecha 01 de marzo de 2018 (fojas 06 a 09), en el que se le pone en conocimiento que habría incurrido en grave faltamiento de palabra en contra del señor David Carrión La Torre, quien es

<sup>16</sup> Fundamento 18 de la Casación N° 10984-2014 Lima norte, de fecha 06 de enero del 2016

<sup>17</sup> Fundamento 5 de la Sentencia emitida en el expediente N° 1428-2012-AA/TC de fecha 28 de agosto del 2013.

<sup>18</sup> Fundamento 11° de la Sentencia de vista emitida en el expediente N° 12495-2013-0-1801-JR-LA-11

PODER JUDICIAL  
 MIGUEL ANGEL SILVA ORTIZ  
 JUEZ TITULAR  
 Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
 GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
 SECRETARIA JUDICIAL  
 Módulo Corporativo Laboral  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Gerente de Gestión y Desarrollo Humano; pues en la conversación de Whatsapp se refiere al señor Carrión como “pelon”, “el pelao”, “ese huevo”.

37. Un tema a resaltar, es que en la Carta de Imputación de falta grave, indica el artículo 59 inciso e) del Reglamento Interno de Trabajo de QROMA –ver fojas 08-, lo siguiente: “(...) *Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)*”.
38. De lo señalado y visto el mensaje de Whatsapp por el hoy demandante, el cual reconoce haber efectuado dichos términos, se puede apreciar que hay un faltamiento de palabras contra señor David Carrión La Torre, quien es Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, el cual no puede ser considerado como una broma o un momento de calentura o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar las solicitud de las afiliaciones al sindicato, puesto que el demandante ha expresado esto términos a terceras personas – sus compañeros de trabajo que están sindicalizados, aunado a que no lo exime el hecho que sea un chat privado, sino que más bien hizo difusión de lo que consideraba en ese momento y tal como se considera en el derecho penal, no se sanciona lo que una persona pueda tener en su fuero interno, pero si el haber transgredido la línea de lo que pensaba haberlo hecho público; de lo que podemos concluir que el accionar del demandante se encuadra dentro del supuesto de hecho descrito en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que dicha pretensión no resulta amparable.
39. **SOBRE LA CAUSAL DE DESPIDO POR REPRESALIA:** En el presente proceso el demandante aduce en su escrito de demanda, y la aclaración realizada en la audiencia, es que la nulidad de despido planteada, está referida a la infracción del citado **artículo 29°** de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por **D.S. N° 003-97-TR, específicamente la causal regulada en el inciso c)**, de la citada norma, esto es: *“presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave”*.
40. **La parte demandante** en su escrito de demanda, señala que su empleador lo ha despedido, porque denunció en materia de la violación del derecho a la libertad sindical, en la modalidad de no entrega de cuotas sindicales, así como la queja ante SUNFAIL por el incumplimiento de la Ley N° 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo, la no entrega de Registro de accidentes e incidentes y Enfermedades ocupacionales, en su condición de secretario de defensa de la organización sindical “Sindicato de Obreros y Empleados Corporación Peruana de Productos Químicos S.A.”
41. Al respecto, el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que **es nulo el despido que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes**, salvo que se configure falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°. Asimismo, el primer párrafo del

155  
Ciment  
F

artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR señala que se configure esta causal de despido si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y además se acredita que esta ha procedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores.

- 42. En ese sentido, cabe referir que el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme lo expresa Américo Plá Rodríguez y Víctor Ferro Delgado<sup>19</sup>, en el ámbito de las relaciones, se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo; por lo que el segundo de los autores mencionados estima esta circunstancia como una manifestación del Principio de Continuidad, que se aprecia en la permanencia del contrato pese al incumplimiento o la violación incurrida por el empleador.
- 43. Por su parte en el convenio 158 de la OIT, establece en su artículo 4 que: *"No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio."*
- 44. Por ello se indica además, que el inciso c), del artículo 5° del Convenio 158° de la Organización Internacional del Trabajo informa que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo *"presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes"*. Contenido que por su importancia tiene un reconocimiento constitucional al ser considerada una Garantía Fundamental de Tutela Jurisdiccional Efectiva, contemplada en el inciso 3) del artículo 139 de nuestra Carta Magna y explicitada en su importancia a través de la Resolución del Tribunal Constitucional Expediente Nro. 4080-2004-AC, donde se indica que *"El derecho a la tutela efectiva esta reconocido en nuestro ordenamiento constitucional en el artículo 139, inciso 3) donde si bien aparece como "principio y derecho de la función jurisdiccional", es claro (...) que se trata de un derecho constitucional que en su vertiente subjetiva supone, en términos generales, un derecho a favor de toda persona de acceder de manera directa o a través de representante ante los Órganos judiciales; de ejercer sin ninguna interferencia los recursos y medios de defensa que franquea la ley; de obtener una decisión razonablemente fundada en derecho y, finalmente, de exigir la plena ejecución de la resolución de fondo obtenida..."*<sup>20</sup>.
- 45. Bajo este marco jurídico, interpretando el inciso c) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con la norma reglamentaria antes aludida, debe establecerse que en caso de nulidad de despido el trabajador no sólo debe acreditar la relación laboral, sino, además, el motivo del despido, para lo que no es suficiente acreditar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del recurrente demostrar la

<sup>19</sup> Plá Rodríguez, Américo y Ferro Delgado, Víctor. Citados por Blancas Bustamante en Ob. Cit. Pág. 309-314

<sup>20</sup> La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Diálogos con la Jurisprudencia Lima - Perú. Agosto 2006.

PODER JUDICIAL



MIGUEL ÁNGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Península - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL



STANNINA ISABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

existencia del nexo - causal entre el despido y la causa alegada; es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador lo cual se demuestra a partir de la existencia actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores.

46. Asimismo, según el segundo párrafo del citado artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento; es decir, que el acto del despido del trabajador se produzca con posterioridad a la formulación de la queja o del proceso judicial de naturaleza laboral en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de perjudicar al empleador o de tener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa, por lo que tratándose de parámetros temporales, éste debe ser efectuado dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el Juzgador que el móvil por el cual se ha roto el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado, por lo que, tratándose de quejas administrativas efectuadas por uno o varios procesos judiciales instaurados dicha protección, en su término final, se extiende hasta dentro de tres meses de consentida la resolución que cause estado o ejecutoriada.

En la Casación N° 2066-2014-Lima<sup>21</sup>, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en su fundamento Décimo Primero sentó doctrina jurisprudencial acerca de la interpretación del inciso c del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, señalado: "La protección contra el despido nulo que refiere el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se extiende a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga conexión con sus derechos de carácter laboral, por lo que se descarta que cualquier comunicación interna dirigida por el trabajador contra su empleador, formulando alguna reclamación de carácter laboral o de otra naturaleza, pueda ser considerada causal de nulidad que señala la norma citada precedentemente.

48. Por su parte en la Casación Laboral N° 18121-2015 Lima<sup>22</sup>, ya citada, ha establecido que: "Para que se configure la causal prevista en el inciso c) del artículo 29° del decreto Supremo N° 003-97-TR, el trabajador despedido es quien debe presentar la queja o haber participado del proceso contra su empleador, ya que solo él puede ser objeto de actitud represiva; en tal sentido, el despido no tendrá carácter represivo cuando la queja o demanda haya sido interpuesta por el sindicato al que pertenece el trabajador, pero en representación de una colectividad de trabajadores".

49. En el caso de autos, tal como lo ha indicado la abogada de la parte demandante, las quejas que sustentan la pretensión de despido por represalia, por presentar dos quejas ante SUNAFIL al no consignar las cuotas sindicales y por entrega de libros de accidente e incidentes ocurridos dentro de la empresa, al tener el cargo de secretario de defensa del sindicato (ver minuto 06:26 a 07:10 del audio y video 2653).

<sup>21</sup> Casación Laboral N° 2066-2014 Lima, emitida con fecha 27 de octubre del 2014.

<sup>22</sup> Casación Laboral N° 18121-2015 Lima de fecha 22 de agosto del 2016.

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL MILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

GIANNINA MARCELA LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Cooperativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

156  
García  
Cruz

50. De lo señalado por la abogada de la parte demandante, se entiende que la queja interpuesta ante SUNAFIL, lo realizó el demandante al ostentar el cargo de defensa del sindicato, no de manera personal; pues según lo establecido en las Casaciones señaladas se entiende que el trabajador fue despedido por presentar una queja a título personal; siendo que en ambas quejas ante SUNAFIL se basó en un derecho colectivo mas no individual. Por lo que no se advertiría una participación personalísima en ello del hoy demandante; estando a ello la causal invocada no resulta atendible.

RESPECTO DE LA PRETENSIÓN SUBORDINADA DE DESPIDO FRAUDULENTO.-

51. Cabe señalar que la parte demandante ha presentado también una pretensión subordinada, por lo que resulta de aplicación el artículo 87 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al presente proceso), según el cual : *"La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoria. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás"*.
52. De lo que podemos apreciar, que al haberse declarado infundada la pretensión principal, lo que corresponde es expedir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada planteada por la parte demandante, esto es, determinar si corresponde se declare que su despido constituye un despido fraudulento y como consecuencia de ello se ordene su reposición.
53. Así, se debe tener en cuenta, que conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido a manera de ejemplo, determinados supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento, tales como: *i)* Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. *ii)* Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente. *iii)* Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad. *iv)* Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral. *v)* Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente. (negrita nuestra).
54. Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a dicha definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, se procederá a efectuar el análisis de los medios de prueba ofrecidos así como de las circunstancias expuestas para la resolución del presente caso.

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR

Juzgado de Trabajo Píruano - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Página 17 de 19

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARÍA JUDICIAL

Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

55.

**55. EL CASO EN CONCRETO:** Por otro lado, debemos señalar que si bien el demandante en su demanda señala que se le habrían fabricado pruebas, de los medios probatorios actuados en autos y que se han señalado en los fundamentos precedentes - a los cuales nos remitidos para resolver ésta pretensión- se puede apreciar que, no existe fabricación de pruebas pues el propio demandante en la audiencia reconoce que utilizo esos términos para referirse al señor David Carrión - Gerente de Gestión y Desarrollo Humano; pues con ello se denota la falta grave que cometió sobre su superior.

**56.** Ahora el hecho que una de las personas a las que le haya llegado el Whatsapp, - esto es, el señor Oscar Pimentel Ybarcena- haya remitido el contenido de la comunicación al señor Bernardo Chancasanampa (ver fojas 10 a 11), no se puede entender como una fabricación de pruebas, tanto más si, no se ha negado la existencia de la comunicación, ni el contenido de la misma; se trataría de una prueba fabricada, en el caso que la comunicación realizada por el hoy demandante haya sido fabricada por la entidad demandada, que no es el caso.

**57.** Por lo que a manera de conclusión, podemos advertir que, no se han fabricado pruebas en contra del demandante, siendo que la empresa demandada ha cumplido con probar la causa justa de despido imputando las causales por las que se despide al hoy demandante, motivo por el cual conforme a lo indicado en los fundamentos anteriores, este despacho llega a la conclusión que el despido es válido al encontrarse justificado.

**SOBRE LOS COSTOS Y COSTAS:** Al respecto, se debe tener presente que si bien el artículo 412 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria al presente caso) establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración; resultando además que el artículo 14 de la Ley N° 29497, establece que el juzgador puede exonerar del pago de costas y costas al prestador, salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe.

Ahora bien, tal como se aprecia de los fundamentos de la presente sentencia, este despacho ha podido advertir que en el presente caso el accionante ha tenido cuando menos una actuación temeraria, puesto que estando a su propio reconocimiento y a sabiendas que su despido se ha producido por imputación de causa justa, plantea una demanda de despido fraudulento, por lo que no corresponde exonerar al prestador de servicios del pago de costas y costos del proceso, debiendo liquidarse las mismas en ejecución de sentencia.

**60. CONSIDERACIONES ESENCIALES.-** De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no altera ni enervan los fundamentos precedentes.

**III. DECISIÓN:**

CERTIFICO: Que la fotostática de la vuelta réplica de su original, con el que ha sido confiro al que me remito en caso necesario.

Ate Vitarte, D... de Abril... del 202...  
PODER JUDICIAL

*Flavio J. Vera Preciado*

FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA, ESTE



PODER JUDICIAL  
*Miguel Ángel Silva Ormazo*  
MIGUEL ANGEL SILVA ORMAGO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
*Giannina Mabe Lizana Salinas*  
GIANNINA MABE LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

157  
C-1  
Cuentos

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo 138° de la Constitución Política del Perú vigente; el Señor Juez del Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, RESUELVE:

- 1) DECLARAR INFUNDADA la demanda interpuesta por UDVAR AYVAR ESCOBAR contra CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS SA, en sus pretensiones de nulidad de despido y despido fraudulento, así como las pretensiones accesorias.
- 2) Se CONDENA a la parte vencida al pago de las COSTAS y COSTOS, que serán determinados en ejecución de sentencia.
- 3) Notifiquese conforme lo ordenado en autos.-

PODER JUDICIAL

GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORRERO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Expediente : 01600-2018

Especialista : Lizanna Salinas

Escrito : 02

Sumilla : APELO SENTENCIA



SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE ZONA 03

UDVAR AYBAR ESCOBAR en los seguidos contra  
**CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS  
QUÍMICOS S.A.**, sobre **Reposición y otro**, a usted  
expongo:

**I.- PETITORIO IMPUGNATORIO:**

Que, al amparo de lo dispuesto por los artículos 32° y 33° de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497 - y de los artículos 364° 365° y 491° del Código Procesal Civil aplicables supletoriamente a las causas laborales, presento en este escrito **RECURSO DE APELACION** contra la **Sentencia** emitida por su Despacho con fecha 29 de Abril de 2019, notificada a mi parte la misma fecha, que declara Infundada la demanda; **SOLICITANDO** se **REVOQUE** la misma, y por consiguiente se declare **FUNDADA** la misma en todos sus extremos y/o se declare **NULA** la misma:

**II.- PRETENSIONES IMPUGNATORIAS:**

- 1.1 Pretensión Impugnatoria Principal: Que, el órgano jurisdiccional superior anule la Sentencia que declara Infundada la pretensión de Reposición y ordene que el A quo emita nuevo fallo;
- 1.2 Pretensión Impugnatoria Principal: Que, el órgano jurisdiccional superior revoque la Sentencia que declara Infundada la pretensión de Reposición y otros, y Reformándola se declare Fundada la demanda, consecuentemente se ordene la Reposición del demandante más intereses legales, costos y costas del proceso;

### III.- FUNDAMENTOS DE LA PRETENSION IMPUGNATORIA

#### 3.1 Sustento de la primera pretensión impugnatoria principal

##### *Vulneración del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales: motivación insuficiente*

- a. El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales que impone a los magistrados el deber de fundamentar, tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución;
- b. De la misma forma el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, caso Guliana LLamoja Hilares, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso,

166  
Santana

sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

- c. La congruencia se establece entre la resolución o sentencia en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros. Esto significa que los fundamentos de hecho deben ser respetados, en el sentido que además de servir de base a la pretensión, la limitan y que en este aspecto el proceso se rige por el principio dispositivo; en cambio, en lo que se refiere a los fundamentos de derecho, el juez está ampliamente facultado para sustituirlos, en aplicación del principio de "*iura novit curia*".
- d. La controversia en el presente proceso está referida a determinar si corresponde o no declarar la reposición de la actora al haber sufrido la misma un despido nulo. Y en forma subordinada determinar si la misma fue objeto de un despido fraudulento; y consecuentemente corresponde ordenar su reposición.
- e. Al respecto debemos precisar, que en el *caso sub examine* se ha desestimado la demanda, sin haber cumplido con analizar de manera conjunta los siguientes hechos relevantes: 1) que, sobre la causal de nulidad de despido señalada en la demanda y contenida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-987-TR, tenemos que el A quo en la recurrida no ha tenido en consideración la calidad de dirigente sindical del demandante y que como tal ha interpuesto no solo denuncias sino quejas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por la oposición y obstrucción de la demanda a las actividades de la organización sindical a la cual pertenece como son

el no consignar las cuotas sindicales como la entrega de libros por accidentes e incidentes ocurridos dentro de la empresa; las mismas que erróneamente sostiene tienen que ser a título personal y no colectivo para configurar dicha causal; 2) Dicha conclusión a todas luces es errónea sino qué sentido tendría ser dirigente sindical y tener representación sindical ante ello??? 3) Igualmente sobre la falta grave imputada al trabajador la recurrida no ha realizado el mínimo análisis sobre la regulación del uso de redes sociales en el marco legal vigente; esto es si existe o no una violación al derecho a la dignidad e intimidad del trabajador; más aún si en el caso de autos se trató de una red social privada y cerrada de 5 personas, y cuyo uso se dio fuera del horario de trabajo al estar prohibido el uso del celular dentro del mismo; no abierta como han sido los casos resueltos por la Corte Suprema; 4) que, en consecuencia la recurrida incurre en una motivación aparente al no haberse analizado en la misma las pruebas aportadas por ésta parte ni mi declaración que acreditan la existencia de un despido fraudulento en tanto las faltas imputadas a mi parte son inexistentes, unilaterales y creadas con el único ánimo de cesarme en forma arbitraria;

Sobre la base de lo establecido en el artículo 23.4 de la nueva Ley Procesal de Trabajo y en los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional, es el empleador quien tiene la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales y la causa del despido. Dicha regla de distribución no ha sido reconocida y establecida en la sentencia materia de impugnación, donde se aprecia que el Juzgador no ha asimilado el nuevo proceso laboral y que este se centra en la acreditación de los hechos y que esta acreditación está ligada a la parte que los invoca en un proceso laboral.

En ese sentido, el Juzgador no ha motivado debidamente la pretensión objeto del presente proceso, y de manera **INCONGRUENTE** razonamiento errado, que es ajeno a la debida motivación en este caso, el cual requería

una labor del Juez orientada a determinar en primer lugar si las faltas imputadas son existentes o no; PARA LO CUAL TENÍA QUE TOMAR EN CUENTA LA PARTICIPACIÓN DE LA DEMANDANTE COMO CONOCEDORA DE LOS HECHOS Y FALTAS IMPUTADAS POR LA EMPLEADORA; lo cual NO fue materia de un mínimo análisis.

Por todos los hechos expuestos, puedo concluir Señores Jueces Superiores que en la **sentencia NO existe una motivación suficiente y adecuada, NO existe una valoración de los medios probatorios ofrecidos por las partes**, de los cuales con claridad se aprecia que la demandada **NO ha cumplido con acreditar la causa objetiva del cese ni que la misma se encuentre regulada.**

El tema del despido debe ser tomado con mucha cautela, ya que, como se ha señalado líneas arriba el Tribunal Constitucional al llenar de contenido el Derecho al Trabajo, ha señalado que forma parte de éste, el derecho a no ser despedido sino por causa justa, razón por la cual a pesar de que el despido depende de la voluntad del empleador, el mismo debe respetar los derechos fundamentales del trabajador. Para el derecho laboral es de gran importancia que los contratos de trabajo sean estables, a fin de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en sus empleos, que les permita disfrutar de cierta seguridad y tranquilidad en su vida. Por lo anterior, se ha fomentado y promocionado el contrato de trabajo de duración indefinida y de jornada completa, siendo uno de los principios más importantes del derecho laboral el de continuidad, permanencia o estabilidad<sup>1</sup>. Por ende, de lo expuesto podemos reconocer a modo de conclusión que el contenido esencial del despido está constituido por la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, basada en la existencia o no de motivos justificatorios, lo cual solo tendrá relevancia para identificar y determinar las consecuencias válidas o inválidas del ejercicio de dicha potestad. Razones por las cuales solicitamos

<sup>1</sup> Gamonal Contreras, Sergio. "Introducción al derecho del trabajo", Editorial Jurídica Conosur, 1998, pp. 157

a la Sala Superior declare la nulidad de la sentencia apelada por ser esta incongruente y diminuta en su fundamentación.

San  
Cristóbal  
16<sup>o</sup>

### 3.3 Sustento de la segunda pretensión impugnatoria principal

El tema del despido debe ser tomado con mucha cautela, ya que, como se ha señalado líneas arriba el Tribunal Constitucional al llenar de contenido el Derecho al Trabajo, ha señalado que forma parte de éste, el derecho a no ser despedido sino por causa justa, razón por la cual a pesar de que el despido depende de la voluntad del empleador, el mismo debe respetar los derechos fundamentales del trabajador. Para el derecho laboral es de gran importancia que los contratos de trabajo sean estables, a fin de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en sus empleos, que les permita disfrutar de cierta seguridad y tranquilidad en su vida. Por lo anterior, se ha fomentado y promocionado el contrato de trabajo de duración indefinida y de jornada completa, siendo uno de los principios más importantes del derecho laboral el de continuidad, permanencia o estabilidad<sup>2</sup>. Por ende, de lo expuesto podemos reconocer a modo de conclusión que el contenido esencial del despido está constituido por la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, basada en la existencia o no de motivos justificatorios, lo cual solo tendrá relevancia para identificar y determinar las consecuencias válidas o inválidas del ejercicio de dicha potestad.

#### Sobre el Despido Fraudulento

Cabe precisar que en el fundamento 15.c) de la STC N° 0976-2001-AA/TC - lineamientos seguidos en el precedente vinculante Baylón- se estableció, respecto del despido fraudulento, que éste se produce cuando: *“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*

<sup>2</sup> Gamonal Contreras, Sergio. “Introducción al derecho del trabajo”, Editorial Jurídica Conosur, 1998, pp. 157

*una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 62 8-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas (...)*".

Bajo esta perspectiva, debe resaltarse que la singularidad del despido fraudulento respecto a otros despidos se encuentra relacionada a la presencia de una conducta páfida del empleador como base del despido. Así, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido sino que, además de ello, se requiere que se acredite la existencia del **ÁNIMO PERVERSO** con el cual ha actuado el empleador; en este sentido, para el caso en concreto se encuentra demostrado que las faltas imputadas al recurrente son inexistentes y fueron creadas con el único ánimo adverso de cesarlo arbitrariamente.

#### **En el caso de autos**

Conforme se señalará en la demanda los hechos imputados al actor no están previstas legalmente; siendo que las mismas se basan específicamente **en el mal uso de una red social privada y cerrada** no abierta donde existe abundante jurisprudencia, por ello la causal de despido imputada al actor y prevista en el inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR; no existe ni menos se encuentra regulada por Ley ni disposición interna laboral más aún si el uso de dicha red social se ha dado fuera del horario laboral.

Al respecto es pertinente señalar que las **relaciones laborales con las nuevas tecnologías**, el derecho a la intimidad y el uso de las redes sociales, tanto dentro como fuera de la empresa, son temas de candente actualidad; en tanto las redes sociales han afectado las relaciones humanas, y las relaciones laborales no han sido la excepción. Siendo que la mejor recomendación para las empresas es regular con políticas sobre el uso razonable de las redes sociales; para los trabajadores es, justamente, utilizar de manera razonable las redes sociales. Por tanto la no existir

regulación alguna la falta resulta ser inexistente más aún si el supuesto trabajador que denunció tal hecho ante su superior ha renunciado por la presión impuesta contra su persona por el propio empleador para que haga pública dicha conversación privada; hecho que en el Derecho Laboral como en el Derecho Penal resulta ser una prueba prohibida por la forma como fue obtenida y no fue materia del mínimo análisis por parte del Juzgador.

A pesar de este nuevo precedente en nuestra historia legal, existen algunos antecedentes internacionales que «desaprueban» ésta decisión. Ejemplo: En 2010, el Consejo Laboral de Lens (Francia) declaró «desprovisto de causa real y seria» el despido de una enfermera que hizo observaciones sobre su empleador en Facebook, considerando que las comunicaciones realizadas a través del sitio son de carácter privado. En Estados Unidos, la Agencia Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) establece que expresar la opinión en la red social es un «derecho inalienable», siempre y cuando generen debate, siendo las quejas desprotegidas.

Por tanto debemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Existe o no existe vulneración a la intimidad? ¿El perfil público es igual al perfil privado? ¿Tenemos que regular también el perfil privado? LA RESPUESTA A LA ÚLTIMA INTERROGANTE ES NO. Y MENOS SE PUEDE UTILIZAR LA MISMA COMO PRUEBA PARA IMPUTAR A ALGUIEN UNA FALTA GRAVE. PRIMERO POR CUANTO AFECTA EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y PRIVACIDAD. SEGUNDO POR LA FORMA COMO SE OBTIENE LA PRUEBA. QUE EN EL CASO DE AUTOS FUE MEDIANTE INTIMIDACIÓN AL SEÑOR OSCAR PIMENTEL YBARCENA, QUIEN A LA FECHA TENEMOS CONOCIMIENTO QUE HA RENUNCIADO POR LA PRESIÓN IMPUESTA SOBRE SU PERSONA POR EL EMPLEADOR QUE UNA VEZ MÁS CON ESTOS HECHOS BUSCA ELIMINAR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL CUAL FORMA PARTE EL RECORRENTE; deviniendo por tanto en una falta inexistente creada unilateralmente con el único fin de cesarme del trabajo; debiendo por tanto revocarse la apelada en dicho extremo y reformándola declararse fundada la demanda.

#### IV.- EXPRESION DEL AGRAVIO

1.- La resolución impugnada causa agravio respecto a mi derecho a la PROTECCION DEL TRABAJO puesto que de quedar consentida, significaría desconocer dicho derecho.


2.- De configurarse el acto procesal realizado afectaría nuestro derecho a la **Tutela Jurisdiccional Efectiva**, puesto que la demanda ha sido desestimada en parte sin contar con mayores argumentos, de forma aparente, y sin realizar un mínimo análisis de los medios probatorios obrantes en autos que demuestran que el cese del demandante fue nulo; razones por las cuales solicito se revoque la apelada y se declare Fundada la demanda.


Es por estas consideraciones que procedo a interponer el presente recurso impugnatorio, debiendo elevarse al superior jerárquico, por cumplir con todos los requisitos exigidos por Ley.

#### POR TANTO:

A Usted Señor Juez solicito admitir el presente recurso y elevar los autos al Superior Jerárquico en breve término a fin de que la sentencia apelada sea Revocada en su totalidad, y en su oportunidad declarar Fundada la demanda en el extremo de reposición por despido fraudulento y/o declarar Nula la apelada.

Lima, 06 de Mayo de 2019

  
Raquel J. Morales De La Cruz  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 32310

  
DNI 40445632

JUZGADO DE TRABAJO - ZONA 03  
EXPEDIENTE : 01600-2018-0-3208-JR-LA-01  
MATERIA : DERECHOS LABORALES  
JUEZ : SILVA ORMEÑO MIGUEL ANGEL  
ESPECIALISTA : LIZANA SALINAS GIANNINA MABEL  
DEMANDADO : CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS SA  
QROMA  
DEMANDANTE : AYVAR ESCOBAR, UDVAR

CORTE SUPERIOR DE LIMA ESTE  
Secretario: LIZANA SALINAS  
GIANNINA MABEL  
Fecha: 27/05/2019 17:09:59  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D. Judicial: LIMA ESTE/SANTA  
ANITA  
FIRMA DIGITAL

### RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO

Santa Anita, veintisiete de mayo  
Del año dos mil diecinueve.-

**DANDO CUENTA;** En la fecha, al escrito presentado por la parte demandante con fecha 06 de mayo de 2019, mediante el cual interpone recurso de apelación contra la Sentencia contenido en la Resolución Número 02 de fecha 29 de abril del año 2019; y;

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** El recurso de apelación tiene por objeto que el Órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte, la resolución que le produce agravio con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme lo establece el artículo 364° del Código Procesal Civil, norma aplicable supletoriamente al caso de autos, con arreglo a lo previsto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497.

**SEGUNDO:** De la revisión efectuada al recurso de apelación materia de providencia, se aprecia que el acto procesal materia de impugnación es la Sentencia contenida en la Resolución Número Dos de fecha 29 de abril de 2019, mediante la cual se declaró infundada la demanda interpuesta por AYVAR ESCOBAR, UDVAR, contra CORPORACION PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS SA QROMA., resolución contra la cual procede el recurso de apelación regulado en el artículo 32° de la NLPT, Ley N° 29497<sup>1</sup>.

**TERCERO:** Asimismo, estando a la verificación de los requisitos legales, se tiene que la parte apelante ha cumplido con fundamentar el medio impugnatorio interpuesto, indicando la existencia del error de hecho y de derecho en la resolución apelada, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, dentro del término previsto en el precitado artículo 32° de la Ley N° 29497; consideraciones por las cuales;

### SE RESUELVE:

- 1) **CONCEDER CON EFECTO SUSPENSIVO** el recurso de apelación interpuesto por la parte **demandante** contra la Sentencia contenida en la Resolución Número Dos al amparo de los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- 2) **ELÉVENSE** los actuados al Superior Jerárquico en Grado con la debida nota de atención. **NOTIFÍQUESE Y OFICIESE.-**

<sup>1</sup> LEY N° 29497: ARTÍCULO 32: APELACIÓN DE LA SENTENCIA EN LOS PROCESOS ORDINARIO, ABREVIADO Y DE IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS: "El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación."

PODER JUDICIAL

MIGUEL ANGEL SILVA ORMEÑO  
JUEZ TITULAR  
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL  
GIANNINA MABEL LIZANA SALINAS  
SECRETARIA JUDICIAL  
Módulo Corporativo Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



183  
Ciento  
Ochenta y  
Ocho

EXPEDIENTE : 01600-2018-0-3208-JR-LA-01  
DEMANDANTE : UDVAR AYVAR ESCOBAR  
DEMANDADO : CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.  
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Santa Anita, quince de julio  
Del dos mil diecinueve.-

I. VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 28 de junio de 2019 y continuación de fecha 09 de julio del mismo año, bajo los términos establecidos en el Acta de la Audiencia de Vista de la Causa; e interviniendo en calidad de ponente la Señora Jueza Superior **Parra Rivera**, esta Sala Superior emite decisión con base a los siguientes fundamentos:

1.1. ANTECEDENTES:

Recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la Resolución N° DOS que contiene la Sentencia N° 183-2019-JPT-ZONA03-MASO de fecha 29 de abril del 2019, obrante de fojas 148 a 157, que resuelve **1)** declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por UDVAR AYVAR ESCOBAR contra CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUÍMICOS SA, en sus pretensiones de nulidad de despido y despido fraudulento, así como las pretensiones accesorias. **2)** se **CONDENA** a la parte vencida al pago de las costas y costos, que serán determinados en ejecución de sentencia.

1.2. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La parte demandante interpone recurso de apelación con fecha 05 de mayo del 2019, obrante de fojas 164 a 172, señalando como agravios los siguientes:

1.2.1. Señala que, la vulneración al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales en su esfera de motivación insuficiente conforme el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; asimismo el juez está ampliamente facultado para aplicar el principio *iura novit curia*; en tal sentido, en el presente caso se desestima la demanda sin haber cumplido con analizar de manera conjunta la causal de nulidad de despido prevista en el inciso c) del artículo 29° del Decreto

PODER JUDICIAL

MARIA COCICA HUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



Se ha tomado la fotostática de la vista y se ha coteado con el original, con el que ha sido confrontado al que me remite en caso necesario.

Ate Vitarte, *[Firma]* del 2021  
SUBPODER JUDICIAL



*[Firma]*  
FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CONTRA  
LA SUSPENSIÓN DE JUICIO DE LIMA ESTE

Supremo N° 003-97-TR, donde no se ha tenido en consideración la calidad de dirigente sindical y como tal ha interpuesto denuncias ante la Autoridad Administrativa, por la obstrucción de la demandada a las actividades de la organización sindical al no consignar las cuotas sindicales, la entrega de libros por accidentes o incidentes ocurridos dentro de la empresa, las que erróneamente señala que tienen que ser a título personal y no colectivo para configurar dicha causal; igualmente, sobre la falta grave imputada no ha realizado el mínimo análisis sobre la regulación del uso de redes sociales si, existe o no una violación al derecho e intimidación del trabajador, más aun cuando se trató de una red social privada y cerrada cuyo uso se dio fuera del horario de trabajo; en consecuencia, la recurrida incurre en una motivación aparente.

1.2.2. La base de lo establecido en el artículo 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los criterios establecidos por la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, es el empleador quien la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales y la causa del despido. Dicha regla de distribución; no ha sido tomado en consideración en la sentencia apelada.

1.2.3. De la pretensión subordinada por despido fraudulento; señala que, los hechos imputados al recurrente no están previstos legalmente, siendo que las mismas se basan específicamente en el mal uso de una red social privada y cerrada, y no abierta, cuyo uso se dio fuera del horario de trabajo al estar prohibido el uso del celular en el horario de trabajo; al respecto, las relaciones laborales con las nuevas tecnologías, el derecho a la intimidad y el uso de las redes sociales tanto dentro como fuera de la empresa no cuenta con regulación en las relaciones labores, por tanto la falta resulta ser inexistente, más aun si la persona que denunció ha renunciado por la presión impuesta por el empleador para que haga pública dicha conversación privada, resultando una prueba prohibida por la forma como fue obtenida no pudiendo utilizar la misma para imputar a alguien una falta grave por cuanto afecta el derecho a la intimidad y privacidad, deviniendo en una falta inexistente creada unilateralmente con el fin de cesar al demandante, no siendo materia de análisis por el jugador.

**II. FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

**Primero:** De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo

PODER JUDICIAL

2

*[Firma]*  
MARIA COCHA HUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



186  
cumulo  
admisión  
Auto

alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

**Segundo: RESPECTO A LA NULIDAD DESPIDO.-** Al respecto, la nulidad de despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admite su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras se trata de un despido con causa ilícita. La determinación de estas causas se encuentran expresamente reconocidas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe taxativamente las cinco causas que pueden concurrir para considerar u despido como nulo, centrándonos especialmente en el inciso c) que señala: "*Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; (...)*".

**Tercero:** En el citado artículo comprendemos que, el trabajador demandante tiene el derecho de efectuar reclamos en el ámbito de las relaciones laborales, ante la autoridad administrativa o judicial competente contra su empleador, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo; en ese sentido, Plá Rodríguez señala que, "*otra manifestación del principio de continuidad se advierte en la permanencia del contrato, pese al incumplimiento o la violación en que ha incurrido el empleador*"; por ello, es preciso señalar también que el artículo 5° inciso c) del Convenio 158 de la OIT establece que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo presentar una queja o participar ante un procedimiento contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes.

**Cuarto:** Debe considerarse; lo expuesto por la Corte Supremo al respecto, en la Casación Laboral N° 13134-2016 Ayacucho, que señala "*(...) podemos concluir que la interpretación correcta del inciso c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser amplia, extendiéndose la protección del despido nulo a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga relación con sus derechos de carácter laboral; el trabajador despedido es quien debe presentar la*

PODER JUDICIAL

3

MARIA COLYIA HUARCAYA  
DELEGADA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



queja o haber participado del proceso contra su empleador, ya que solo él puede ser objeto de actitud represiva; en tal sentido, el despido no tendrá carácter represivo cuando la queja o demanda haya sido interpuesta por el sindicato al que pertenece el trabajador de una manera general.”; conforme a lo expuesto por la Corte Suprema, entendemos que la queja o el proceso debe ser inherente a los derecho individuales del trabajador afectado por el despido, debiendo descartar la posibilidad que las quejas o procesos fueran iniciados en representación del sindicato; puesto que, para ello el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece una causal especial prevista en el inciso a) que señala “Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (...)”.

**Quinto: SOBRE EL DESPIDO FRAUDULENTO.-** Debemos considerar que; la construcción jurisprudencial en relación a este tipo de despido, ha sido realizada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco; que tiene la calidad de precedente vinculante, en la que indica “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 voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas”.

**Sexto:** Bajo la definición jurisprudencial efectuada; se advierte que, en el despido fraudulento no importa que el empleador haya realizado los cánones procedimentales de un despido justificado (imputación de faltas, plazo para los descargos y carta de despido), sino que este despido sea un vehículo para la vulneración del Derecho al Trabajo del servidor, caracterizado porque el empleador procede al cese unilateral del trabajador guiado por un “ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales”. Ello implica que; resulte necesario conocer los verdaderos móviles del despido, lo cual corresponde al fuero interno del empleador, situación de difícil probanza por cuanto el empleador trata de ocultar los mismos, siendo por ello sumamente difícil que exista prueba directa, razón por la cual es necesario recurrir a las reglas de la prueba indiciaria prevista por el artículo 276° del Código Procesal Civil, que señala: “El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la

CERTIFICO que la fotostática de la vuelta  
controversial de la  
réplica de su original, con el que ha sido confor  
al que me remito en caso necesario.

Ate Vitarte, 13 de Abril del 2024



PODER JUDICIAL

FLAVIO J. VERA RECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

MARIA GONZA GUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



187  
Cifero  
Olivares  
S.

**Séptimo:** En atención a los supuestos; constituye un supuesto de despido fraudulento, cuando se despide al trabajador mediante la "fabricación de pruebas"; esto es, cuando el empleador guiado por el ánimo perverso elabora documentos, informes u otros medios de prueba que acreditarían una supuesta falta grave del trabajador. Finalmente, está el supuesto relacionado con la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, que de acuerdo a lo señalado en doctrina nacional por el Profesor Arce Ortiz<sup>1</sup> "también será considerado así cuando se haya imputado una falta que no esté prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad".

**Octavo:** Podemos afirmar entonces que; para que concurra un despido fraudulento no importa que el empleador haya realizado los cánones procedimentales de un despido justificado (*imputación de faltas, plazo para los descargos y carta de despido*), sino que este despido sea un vehículo para la vulneración del Derecho al Trabajo del servidor por ser producto de un *ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a las relaciones laborales*; y, el despido fraudulento se presenta, cuando: i) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; ii) Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; iii) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad; y iv) mediante la fabricación de pruebas.

**Noveno:** ***SOBRE EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL.***- Previamente se debe tener presente que; el derecho fundamental a un debido proceso, se encuentra contenido en el artículo 139° inciso 3) y 5) de la Constitución Política del Perú, los que prescriben: "3. *Son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)* 5. *La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)*". (subrayado nuestro)

**Décimo:** En tal sentido; en la Casación Laboral N° 3823-2015 La Libertad, en su fundamento noveno señala: "*Sobre el particular, se debe precisar que la congruencia procesal es el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez*

<sup>1</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Segunda Edición. Editorial Palestra Editores. 2013. Lima -Perú. Pág. 556.

PODER JUDICIAL

MARIA CÓRGA HUARCAYA  
SECRETARÍA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



en la sentencia, las pretensiones y excepciones planteadas por las partes<sup>2</sup>. Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral. Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación N° 1266-2001-LIMA: "Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados".

**SOBRE LA CONTROVERSIA DE FONDO:**

**Undécimo:** *En cuanto a la pretensión de nulidad de despido.*- Estando en lo anterior; el demandante cuestiona lo determinado por el Aquo respecto a la pretensión principal consistente en declarar la nulidad de despido prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; al respecto, de autos se tiene que el demandante sustenta dicha pretensión señalando en su demanda que, "en virtud al incumplimiento de las normas socio laborales respecto a no entregar las cuotas sindicales y en su condición de secretario de defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de la Corporación Peruana de Productos Químicos SA, denuncia el 24 de enero del 2018 la violación del derecho a la libertad sindical, en la modalidad de no entregar las cuotas sindicales, denuncia de manera verbal y escrito (...); asimismo, el recurrente el 23 de febrero del 2018 denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por incumplimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la no entrega del registro de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales."

**Duodécimo:** Siendo así; se advierte que, el demandante si bien participo de las dos denuncias realizada ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por incumplimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, consistente en no entrega del registro de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales y la violación del derecho a la libertad sindical en la modalidad de no entrega de cuotas sindicales, conforme se observa de los escritos de fojas 31 a 35 y 49 a 51, donde el recurrente suscribe dichas denuncias como secretario de defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de la Corporación Peruana de Productos Químicos SA; sin embargo, dichas denuncias fueron realizadas en representación del sindicato en defensa de los derechos a la libertad sindical, situación que no guarda relación con el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe "Es nulo el despido que tenga por motivo: (...) c) Presentar una queja o

<sup>2</sup> DEMIS ECHANDÍA, "Teoría General del Proceso" Tomo I, 1984, pp.49-50.

Ate Vitarte, 17 de Abril del 2021



PODER JUDICIAL

FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL

MARIA CONCHA HUARCAYA  
SECRETARINA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



100  
Cursado  
Ochenta y  
Ocho

participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; (...); por cuanto la protección contra el despido establecida en dicha causal está dirigida al supuesto donde el afectado reclame sus derechos laborales inherente como trabajador y no para cuando actúa en representación del sindicato, no resultando posible amparar la pretensión de despido nulo previsto en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; desestimándose el segundo agravio formulado por el demandante.

**Decimotercero: Respeto a la pretensión de despido fraudulento.-** En el presente caso, la empresa demandada inició el procedimiento de despido, cursando la carta de pre aviso, fojas 06 a 09, imputando al demandante la falta grave tipificada en los incisos a) y f) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, relacionados a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y faltamiento de palabra, habiendo quedado acreditado en las conversaciones realizadas a través del aplicativo whatsapp del 20 de febrero del 2018, señalándose que las palabras usadas en dicha comunicación como "el pelón", "el pelao" y "ese huevón" se encontraban referidas Gerente de Gestión y Desarrollo Humano David Carrión La Torre, utilizando un lenguaje peyorativo incumpliendo con lo establecido en el inciso e) artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, como en lo señalado en el inciso f) del artículo 25° de la citada norma.

**Decimocuarto:** Posteriormente mediante Carta de Descargo obrante de fojas 14 a 24, el demandante sostiene que el Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, el día 19 de febrero del 2018 no quiso recibir dos afiliaciones al requerirle que lo haga por vía notarial, entre ellas la del Señor Oscar Pimentel Ybacerna, quien al día siguiente le solicita por vía telefónica no presentar su afiliación y entrega la conversación privada en referencia, y cuando propinó dicho lenguaje existía un conflicto con la emplazada al obligarles a presentar sus documentos por la vía notarial, por lo que no considera como injuria puesto que no se advierte que se afecte a su honor y buena reputación, sin acreditarse de qué forma se menoscabó la imagen de dicho gerente ante la opinión de los trabajadores. Finalmente, la empresa demandada cursa la Carta de Despido obrante de fojas 25 a 29, concluyendo el vínculo laboral.

**Decimoquinto:** Al respecto; de autos se cuenta con la visualización de las conversaciones de whatsapp a fojas 11 y 12, de las cuales se aprecia que el número de celular 942067940, utiliza palabras como "el pelón", "el pelao" y "ese huevón"; así también, lo manifestado por Oscar

PODER JUDICIAL

MARÍA JOSÉ GUARCAYA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



CERTIFICADO: Que la fotostática adjunta es fiel copia de su original, con el que ha sido conferido el que me remito en caso necesario.

Ale. Vitarite, D. 08.05.2019 del 202.9  
PODER JUDICIAL

Jesus Pimentel Ybarcena el 28 de febrero del 2018 a fojas 13, donde señala que se le añadió al grupo donde se expresaron dichas palabras en alusión al Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada; la constancia de inscripción automática de fecha 10 de agosto del 2017 a fojas 30, donde se visualiza que se nombró al demandante como encargado de la secretaría de defensa hasta el 29 de marzo del 2018; las denuncias ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de fojas 31 a 35 y 49 a 51, donde se aprecian las quejas realizadas por el demandante como secretario de defensa respecto por incumplimiento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, consistente en no entrega del registro de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales y la violación del derecho a la libertad sindical, en la modalidad de no entrega de cuotas sindicales; las solicitudes de afiliación y desafiliación al sindicato de fecha 12 de febrero del 2018 de fojas 63 a 67 y 69 a 72, apreciándose las actividades llevadas por el demandante.

**Decimosexto:** Asimismo; teniendo en consideración el principio de oralidad, prescrito en artículo 12.1° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuanto señala que "(...) las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas", es preciso merituar las afirmaciones de la parte demandante en cuanto en audiencia de juzgamiento reconoce<sup>3</sup> que conocía sobre la falta descrita en el Reglamento Interno, así como que el número 942067940 le pertenece y que utiliza palabras como "el pelón", "el pelao" y "ese huevón" refiriéndose al Gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada; y lo manifestado por el demandante en audiencia de vista de fecha 09 de julio del 2019, donde señala que (refiriéndose al día cuando escribió las expresiones citadas) "en ese momento yo me encontraba un poco molesto, ofuscado por los hechos que habían sucedido un día antes; nosotros, como tenía el cargo de dirigente que era el cargo de secretario de defensa del sindicato (...). Por el trabajo mismo de la dirigencia tratamos de ingresar dos afiliaciones de unos compañeros de la planta de Arequipa, los cuales se negaron alegando que los señores son problemáticos, faltan muchos y muchas cosas; no pudiendo ingresar ese por vía notarial porque ya era tarde y yo trabajaba de amanecida, cuando salí del trabajo me doy con la sorpresa que el señor que nos envió su afiliación se comunica conmigo diciendo que la empresa había viajado desafiando a otros trabajadores, por eso ya no quería afiliarse. (...) por eso al día siguiente escribe que no habían recibido y reconozco que fue un error escribir esas palabras, pero fue un momento de ofuscamiento por lo que había pasado un día antes."

**Decimoséptimo:** Estando en lo anterior; en el presente caso; el inciso f) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala "Falta grave es la infracción por el trabajador de los

<sup>3</sup> Minutos 34:26 a 34:31 y 35:32 a 39: 43 del audio y video N° 2653.

PODER JUDICIAL  
MA...  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



189  
Cuenta  
Celular y  
Móvil

*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. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente: (...)*"; donde se desprende que, el acto de faltamiento de palabra debe ser realizado dentro de las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

**Decimoctavo:** No obstante; de los hechos expuestos e imputados al demandante, se observa que, la conversación entre el recurrente y el trabajador Oscar Jesús Pimentel Ybarcena, fueron realizadas dentro de la relación entre un dirigente sindical y su afiliado respecto a la continuación como trabajador sindicalizado que; si bien se expresaron términos carentes de trato, ello no configura la falta establecida en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto dicha causa se materializa cuando el trabajador realiza actos de faltamiento de palabra verbal o escrita dentro de las relaciones entre trabajador y empleador; tanto más que, conforme el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03884-2010-PA/TC en su fundamento 11 y 12; desarrolla lo pertinente a la libertad sindical en su esfera de protección, manifestando que "11. En cuanto a la afectación del derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución, debe señalarse que este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato, así como para el desarrollo libre de su actividad, ya sea en el seno de la Administración Pública o de una empresa particular, en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores. 12. Igualmente el derecho a la libertad sindical tiene como contenido que la facultad que tiene el trabajador para afiliarse o ejercer actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como podría ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados."; donde se puede extraer que, existen situación donde puede aceptarse una carencia de trato justificable objetivamente, siendo razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados para la defensa de los intereses del sindicato. (negrita nuestra)

**Decimonoveno:** En consecuencia; se determina que, los hechos imputados al demandante fueron utilizados por la demandada con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto los hechos imputación atribuidos como falta grave no se encuentran prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, conforme a lo establecido por el

PODER JUDICIAL

9

MA. LA COLLA HUANCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Tribunal Constitucional y lo señalado en la doctrina nacional por el Profesor Arce Ortiz<sup>4</sup> "también será considerado así cuando se haya imputado una falta que no esté prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad".

**Vigésimo:** Cabe precisar que, si bien en audiencia de conciliación al determinar las pretensiones de juicio, la parte demandada precisó que, el despido fraudulento se configura por la causal de fabricación de pruebas, ello no impide amparar la demanda por la causal de atribuir una falta no prevista legalmente; por cuanto, de los fundamentos de hecho expuestos en el escrito de demanda, la parte demandante manifiesta que la demandada ha creado pruebas falsas y su relato se condice a que los hechos imputados no configuran las causal de despido prevista en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al mencionar que, los hechos fueron realizados fuera del horario de trabajo y la sanción impuesta no reviste razonabilidad, también debe mencionarse que, la demandada ha formulado su defensa en torno a los fundamentos expuestos en el escrito de demanda siendo oralizados en audiencia y presentados con su escrito de contestación; en consecuencia, este Colegiado ampara la pretensión subordina de despido fraudulento por una de las causales invocadas en el escrito de demanda, no vulnerando el derecho de defensa y el principio de congruencia procesal, en virtud que la demandada ha efectuado su contestación analizando cada uno de los supuestos del despido fraudulento, tal como se desprende del escrito obrante a fojas 120 a 140.

**Vigésimo primero:** En esta misma línea, el Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 22° señala "para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (...)"; así mismo, en su artículo 24° nos indica que "son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave (...)". A su vez, el artículo 25° nos brinda un concepto para aplicar la falta grave, definiéndola como "(...) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal indole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. (...)". (negrita nuestra)


**Vigésimo segundo:** Siendo así; el profesor Mario Pasco Cosmópolis, señala que: "(...) puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral,

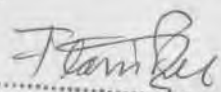
ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Segunda Edición. Editorial Palestra Editores. 2013. Lima, Perú. Pág. 856

que me remito en caso necesario.

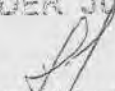
Ate Vitarte, 17 de Abril del 2024



 PODER JUDICIAL

  
FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

PODER JUDICIAL 10

  
MARIA CONCHA HUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



190  
CURSO  
MOLINA

*producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido". Más adelante y destacando lo resaltado en el considerando anterior, el Profesor Pasco citando a Sagardoy, dice que lo importante es, de otro lado, que el despido "se deberá limitar a aquellos casos en que no está justificada otra conducta distinta del empleador"<sup>5</sup>. También, el maestro sanmarquino, Francisco Javier Romero Montes, sostiene que: "(...) los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su continuación razonable. El despido debe ser la última alternativa del empleador. Lo que el derecho busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida".<sup>6</sup> (negrita nuestra)*

**Vigésimo tercero:** Considerando también que; la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 4400-2017-Lima, en un caso similar preciso que, no constituye falta grave que justifique el despido que un trabajador haya publicado un comentario en Facebook en el que califique al empleador de "basura" y "de lo peor". Esto es así; porque estas expresiones constituyen referencias generales que no están dirigidas a un destinatario claramente delimitado y sobre el cual podría recaer la afectación a su honor y dignidad. En ese sentido; la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, imputada al demandante no reviste una razonabilidad, puesto que sus expresiones no generan una perturbación que torne imposible la continuación de contrato de trabajo; puesto que, no resultando razonable imputarle dichos hechos si ambas partes llevaban una relación conflictiva, utilizando el menor desacierto del trabajador para eliminar su insatisfacción vulnerando el derecho a la defensa de la libertad sindical.

**Vigésimo cuarto: SOBRE LA MOTIVACIÓN APARENTE.-** Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, y siendo que el demandante en su escrito de apelación alega que no existiría motivación en la sentencia emitida, siendo la motivación de las resoluciones judiciales, un principio fundamental, pues constituye la forma como se explicitan las razones del juzgado, quien con la correspondiente argumentación debe persuadir de su justicia, impedir arbitrariedades y permitir a quien se considere agraviado, fundamentar adecuadamente su derecho de impugnación; exigencia que es recogida por el artículo 122° inciso 3) del Código Procesal Civil de aplicación supletoria; al respecto, es de verse que en los

<sup>5</sup> Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad, Católica del Perú, Lima 1989, páginas 404-411)  
<sup>6</sup> Logros y frustraciones de la nueva estabilidad laboral. página 30

MARIA CONCEPCION MARCAYA  
SECRETARÍA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

considerandos 31 a 33, 36 a 38, 49 y 55 a 57, el A quo ha cumplido con motivar su decisión, que el demandante no ha cumplido con precisar el supuesto en el cual se habría configurado despido nulo como pretensión principal, así como el supuesto del despido fraudulento como pretensión subordinada; que si bien, en la presente instancia no compartimos dicho análisis y su decisión, ello no implica que la resolución impugnada no cumpla con la suficiente motivación.

**Vigésimo quinto:** Ahora bien; el principio de congruencia procesal, recogido en el segundo párrafo del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, exige que en toda resolución judicial exista conexión lógica y jurídica entre las motivaciones del Juzgador y el resultado al que arriba, esto es, la congruencia interna que debe existir entre la parte considerativa y resolutive de una resolución judicial, y que guarden un nexo entre todos los puntos objeto de debate y la decisión oportuna del Juez. A ello se agrega, lo previsto en el inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, que establece como requisito para la validez de una resolución, que ella se sujete al mérito de lo actuado y al derecho, señalando los hechos relevantes así como una adecuada determinación del derecho aplicable, debiendo éstos estar debidamente fundamentados; pues su inobservancia acarrea nulidad de la resolución, conforme al segundo párrafo del artículo en análisis. En tal sentido; el A quo no puede modificar la pretensión planteada por el demandante; por cuanto vulneraría el principio de congruencia, desestimando el primer agravio formulado por el demandante.

### III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con del literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia a nombre de la Nación.

### RESUELVE:


**CONFIRMAR EN PARTE** la Resolución N° DOS que contiene la Sentencia N° 183-2019-JPT-ZONA03-MASO, siendo así se **DECLARA:**

- 3.1. **CONFIRMAR** la Resolución N° DOS que contiene la Sentencia N° 183-2019-JPT-ZONA03-MASO en el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda en la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias.

**CERTIFICO:** Que la fotostática de la vuelta  
copia de su original, con el que ha sido contro-  
lado que me remito en caso necesario.


Ate Vitarte, 17 de Abril del 2024



 PODER JUDICIAL

  
FLAVIO J. VERA PRECIADO  
RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

  
MARIA ORTEGA HUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



191  
Cruzo  
Anastasia y  
Cruzo


- 3.2. **REVOCA** la Resolución N° DOS que contiene la Sentencia N° 183-2019-JPT-ZONA03-MASO, en cuanto al extremo que resuelve *declarar INFUNDADA la demanda en el extremo de la pretensión subordinada de despido fraudulento*, **REFORMÁNDOLA** se declara **FUNDADA** la demandada en cuanto a la pretensión subordinada de despido fraudulento; en consecuencia, 1) se **DECLARA** que el demandante fue objeto de un despido fraudulento conforme a los fundamentos expuesto en la presente sentencia de vista; y 2) se **ORDENA** que la empresa demandada **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.** cumpla con reponer al demandante **UDVAR AYVAR ESCOBAR** en el mismo puesto con las mismas remuneraciones y beneficios antes del despido o en otro de similar categoría.
- 3.3. Condena a la parte vencida el pago de costos y costas procesales calculadas en ejecución de sentencia.

En los seguidos por **UDVAR AYVAR ESCOBAR** contra **CORPORACIÓN PERUANA DE PRODUCTOS QUIMICOS S.A.**, sobre **REPOSICIÓN Y OTROS**. *Notifíquese y con los cargos devuélvase al juzgado de origen.*

  
PARRA RIVERA

  
LLANOS CHAVEZ

  
YON LI

PODER JUDICIAL  
  
MARIA CONCHA HUARCAYA  
SECRETARIA  
SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Validez desconocida  
SEDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: AREVALO VELA JAVIER / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 27/05/2022 12:52:21 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019  
LIMA ESTE  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Sumilla:** No se configura el despido fraudulento cuando se prueba que el trabajador faltó el respeto a los representantes del empleador burlándose de su aspecto físico y refiriéndose a ellos con palabras despectivas.

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintidós

**VISTA;** la causa número veinticuatro mil setecientos setenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno, que **confirmó** la **Sentencia** apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, en el extremo que declaró **infundada** la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; **revocó** la misma Sentencia en el extremo que declaró infundada la demanda en cuanto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, **reformándola**, la declaró **fundada**; en el proceso ordinario laboral sobre reposición por despido nulo y otros seguido por el demandante, **Udvar Ayvar Escobar**.

234

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019  
LIMA ESTE  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución del cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento treinta y uno a ciento treinta y cinco del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: *interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR*, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Del desarrollo del proceso**

a) **Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados se verifica la demanda que corre en fojas noventa a ciento catorce, interpuesta el once de abril de dos mil dieciocho por Udvar Ayvar Escobar, solicitando como pretensión principal, su reposición por despido nulo en su puesto de labores como operario de procesos por las causales establecidas en los incisos c) y d) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y accesoriamente, petitionó el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta su real readmisión, el depósito de su compensación por tiempo de servicios correspondiente al período en que permaneció despedido con sus respectivos intereses, y el pago de las costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada, solicitó su reposición por despido fraudulento.

b) **Sentencia de primera instancia.** El juez del Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a través de la Sentencia emitida el veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en

235

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, declaró infundada la demanda en sus pretensiones de nulidad de despido y despido fraudulento, así como las pretensiones accesorias, con condena de costas y costos del proceso.

El magistrado de primera instancia, expuso como argumentos de su decisión respecto a la causal prevista en el inciso d) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que el demandante manifestó haber sido discriminado por ejercer su derecho a la opinión, precisando además que la Carta que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta dirigida a la demandada, si bien fue suscrita por el actor, lo hizo como secretario de Defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de Corporación Peruana de Productos Químicos S.A., por lo que se concluye que el actor emitió la Carta con mención al cargo que ostentó en representación del sindicato, es decir, no fue una queja contra el empleador de manera personal.

Asimismo, el juez de trabajo señaló que en cuanto a lo alegado por el demandante en el sentido de que la conversación de Whatsapp es un chat privado de los afiliados del sindicato, al cual no debió tener acceso la parte demandada, de dicha conversación se aprecia que hay un faltamiento de palabra contra el señor David Carrión La Torre, quien es gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, lo cual no puede ser considerado como una broma o un momento de calentura o como un acto efectuado por haberse negado a recepcionar la solicitud de las afiliaciones al sindicato, pues el demandante expresó esos términos a terceras personas (sus compañeros de trabajo sindicalizados), encontrándose el accionar del actor dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, no resultando amparable la pretensión invocada.

236

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019  
LIMA ESTE  
Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre la causal de despido por represalia, regulado en el inciso c) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el magistrad o expresó que de lo señalado por la abogada del demandante, se entiende que la queja interpuesta ante Sunafil la realizó el actor al ostentar el cargo de Defensa del sindicato, no de forma personal.

Finalmente, el juez de primera instancia señaló que en cuanto a la pretensión subordinada de reposición por despido fraudulento, no existe fabricación de pruebas como señala el demandante, pues él mismo en la Audiencia reconoció que utilizó esos términos para referirse al señor David Carrión, gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada, y apreciándose con ello la falta grave que cometió contra su empleador.

**c) Sentencia de segunda instancia.** Por su parte, el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, confirmó la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda respecto a la pretensión de nulidad de despido y las pretensiones accesorias; revocó la Sentencia apelada en cuanto al extremo que declaró infundada la demanda sobre la pretensión subordinada de despido fraudulento; reformándola, se declaró fundada la demanda respecto a la pretensión subordinada de despido fraudulento, en consecuencia, determinó que el demandante fue objeto de un despido fraudulento; asimismo, ordenó que la empresa demandada cumpla con reponer al actor en el mismo puesto con las mismas remuneraciones y beneficios antes del despido o en otro de similar categoría, con condena de costos y costas del proceso.

El Colegiado Superior expresó que respecto a la pretensión de despido fraudulento, de los hechos expuestos e imputados al demandante se aprecia que la conversación entre el demandante y el trabajador Oscar Jesús Pimentel

237

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ybárcena, fue realizada dentro de la relación entre un dirigente sindical y su afiliado sobre la continuación como trabajador sindicalizado, y que, si bien se expresaron términos carentes de trato, ello no configura la falta establecida en el inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por cuanto dicha causa se materializa cuando el trabajador realiza actos de faltamiento de palabra verbal o escrito dentro de las relaciones entre trabajador y empleador, conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 03884-2010-PA/TC en sus fundamentos once y doce, donde se puede extraer que existe una situación donde puede aceptarse una carencia de trato justificable objetivamente, siendo razonable entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para la defensa de los intereses del sindicato.

Asimismo, la Sala Superior mencionó que como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se determinó que los hechos imputados al demandante fueron utilizados por la demandada con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto los hechos atribuidos como falta grave no se encuentran previstos legalmente, vulnerando el principio de tipicidad conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional.

Finalmente, el Colegiado Superior señaló que la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, imputada al demandante no reviste una razonabilidad, puesto que sus expresiones no generan una perturbación que torne imposible la continuación del contrato de trabajo, ya que no resulta razonable imputarle dichos hechos si ambas partes llevaban una relación conflictiva, utilizando el menor desacierto del trabajador para eliminar su insatisfacción vulnerando el derecho a la defensa de la libertad sindical.

238

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019  
LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Segundo. Causal de interpretación errónea de los literales a) y f) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

Los textos normativos citados establecen lo siguiente:

**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 reiterancia 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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;  
[...]

**Comentario**

La norma antes citada debe entenderse como que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa, es decir, las obligaciones de trabajo, cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave; asimismo, no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encomendado y haga que la relación laboral se torne insostenible.

239

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

[...]

**Comentario**

El faltamiento de palabra a que se refiere este inciso se presenta cuando en forma verbal o escrita se utilizan expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad del empleador, de sus representantes o de otros trabajadores, tal como ocurre cuando se hace burla a su aspecto físico o se refiere a ellos con palabras insultantes.

Dentro de la relación laboral el respeto mutuo entre las partes es fundamental para su continuidad, así tenemos que cuando el empleador o sus representantes realizan actos que atentan contra la dignidad del trabajador, este puede recurrir ante el Poder Judicial demandando el cese de tales actos o declararse indirectamente despedido, reclamando la respectiva indemnización, conforme al artículo 30º, inciso g), del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, modificado por la Ley N.º 29792.

De igual manera cuando sea el trabajador el que ofenda la dignidad de su empleador o sus representantes, la empresa o institución donde labora puede sancionarlo de acuerdo con la gravedad e intensidad de los insultos o frases irreverentes así como a la difusión de los mismos, para lo cual utilizará su poder disciplinario reconocido por el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

340

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Tercero.** Debe tenerse en cuenta que la condición de dirigente sindical se encuentra protegida por el fuero respectivo, conforme al artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, sin embargo, dicha protección no puede extenderse al caso cuando los dirigentes incurren en faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador o sus representantes, pues, admitir tal situación implicaría fomentar los actos de indisciplina al interior de las instituciones y empresas, así como amparar el abuso del derecho, lo que se encuentra proscrito por el último párrafo del artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

**Cuarto.** La parte empleadora ha sostenido que el actor fue despedido por referirse al gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa demandada como “el pelón”, “el pelao” y “ese huevón”, a través de un grupo de WhatsApp conformado por diversos trabajadores, hecho que no ha sido materia de contradicción, pues ambas partes han reconocido que es verdadero.

En la Carta de Pre aviso de despido cursada al demandante, que corre en fojas seis a nueve, la empresa demandada a fin de imputarle la infracción incurrida consistente en las expresiones agraviantes que profirió contra el gerente de Gestión y Desarrollo Humano en el chat del whatsapp, le precisó que su actuar contravino el inciso e) del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual señala: “(...) *Son obligaciones (...) Guardar el debido respeto, deferencia, buen trato, cortesía y lealtad con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores (...)*”, texto que como ya se expresó anteriormente no fue negado por el demandante.

241

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019  
LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Estando acreditado que el demandante se refirió al aspecto físico del representante de su empleadora con palabras de mofa y de desprecio, transgredió lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la misma, configurándose la falta incurrida en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Quinto.** En cuanto al argumento alegado por el actor, referido al inciso f) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se debe expresar lo siguiente:

El demandante tanto en su Carta de formulación de descargos como durante todo el proceso aceptó haber proferido expresiones contra el mencionado funcionario de la empresa demandada como "pelón", "pelao", "hue...", en el chat grupal de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, aduciendo que lo hizo por encontrarse molesto por la actitud de dicho funcionario al influir en forma negativa en su organización sindical y de obligarles a presentar documentos vía conducto notarial.

Debe quedar claro que si bien está probado que el demandante ocupaba el cargo de secretario de Defensa del Sindicato de Obreros y Empleados de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. y que alega que las expresiones ofensivas las hizo dentro del ejercicio del derecho sindical, nada justifica el ofender a una persona por su apariencia física o referirse a ella de manera despectiva, por lo que la falta grave es evidente y por ello la causal denunciada deviene en **fundada**.

**Sexto.** Respecto al presunto despido fraudulento del actor, debemos decir que dicha clase de despido se presenta cuando la parte empleadora actúa con

212

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

engaño, contraviniendo la buena fe laboral e imputando al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo que no ha sucedido en el presente caso, en que los hechos son reales, denigrándose el aspecto físico del representante de la demandada al llamarlo "pelón" y "pelao".

En consecuencia, la interpretación de ambas causas de despido, bajo los límites que establece el petitorio del actor sobre despido fraudulento es errado porque integra en ambos supuestos un análisis de razonabilidad y tipicidad que no resultan pertinentes para el proceso incoado sino para uno de indemnización por despido arbitrario, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

**HA RESUELTO:**

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos veintiséis.
2. **CASARON** la Sentencia de Vista del quince de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y uno; **y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la Sentencia apelada del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento cincuenta y siete, que declaró **INFUNDADA** la demanda.

243

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24775-2019**

**LIMA ESTE**

**Reposición por despido nulo y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Udvar Ayvar Escobar**, y a la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. - QROMA**, sobre reposición por despido nulo y otros; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*RHC/avs*