

Casación N.° 3356-2018-Lima

Materia: Despido nulo y otros. Proceso ordinario - NLPT

Sumilla. En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el "clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes"; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen. Se produce falta grave de lo señalado en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 728, cuando se acredita la afectación de los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, el despido incausado cuando no se expresa causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; sin embargo, cuando se acrediten hechos que constituyan faltas graves cometidas por el trabajador, no amerita la reposición.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno.

Vista; la causa número tres mil trescientos cincuenta y seis, guion dos mil dieciocho, guion **Lima**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **Materia del recurso:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima - Antamina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta, contra la **sentencia de vista** del doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres, **que confirmó la sentencia apelada** del veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas ciento ochenta y cinco a ciento noventa y dos, **que declaró Fundada la demanda;** en el proceso laboral seguido por **Moisés Víctor Guardia Laguna**, sobre **Despido nulo y otros. Causal del recurso:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veinte de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento diecinueve a ciento veintitrés, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: **a) Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Considerando: Primero.- Antecedentes del caso** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: **a) Pretensión.-** Conforme se aprecia de la **demandada presentada con fecha dieciséis de febrero de dos mil quince**, que corre en fojas treinta a cincuenta y siete, el actor pretende que se declare la nulidad del despido del cual afirma haber sido objeto por la causal contenida en el literal a) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ordene su reposición en el puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir conforme lo prevé el artículo 40 del cuerpo legal acotada; como pretensión subordinada, se declare un despido fraudulento y su reposición en el puesto de trabajo; como pretensión subordinada que se declare un despido arbitrario y el pago de setenta y nueve mil setecientos treinta y cuatro con 84/100 soles (S/79,734.84). **b) Sentencia de primera instancia.-** El **Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia Lima**, mediante **Sentencia de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis**, declaró **Fundada la demanda**, fundamentando que en el contexto cuando se encontraba ejerciendo el

derecho a la huelga, el 14 de noviembre del 2014, se dieron expresiones en contra de la demandada en forma oral, sin embargo, no revisten tal magnitud que haga insoportable la continuación del vínculo laboral, máxime si se tiene en cuenta que la demandada perfectamente pudo optar por una sanción menos gravosa por este hecho, teniéndose en cuenta la naturaleza de ultima ratio que reviste la sanción del despido, por lo que se concluye que la sanción impuesta por la comisión de la falta imputada (despido) no es proporcional ni razonable conforme al comportamiento realizado, por lo que ésta Judicatura concluye que el despido del actor deviene en injustificado pues el comportamiento que lo motivó no reviste la calidad de faltas graves, máxime que de autos no se verifica que el actor tuviere sanciones disciplinarias que impliquen una reincidencia, de esta manera se configura la causal de despido nulo comprendida en el inciso a) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR. **c) Sentencia de segunda instancia.- La Cuarta Sala Laboral de Lima** de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **sentencia de vista de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia, fundamentando que las conductas realizadas por el actor, se puede meridianamente que el trabajador en su calidad de persona humana al cual el Estado le reconoce la libertad de expresión como derecho fundamental, hizo un ejercicio legal del mismo, por cuanto lo manifestado por el actor solo constituyeron opiniones sobre exigencias de derechos laborales, en un entorno de crítica objetiva, poniendo de manifiesto su disconformidad en términos social y moralmente aceptables, por lo que, no reviste suficiente contenido injurioso y vejatorio que demuestre su intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios de la empresa como a la misma empresa demandada, lesionando con ello sus bienes jurídicos tutelados: “honor”, “buena imagen”, “reputación”. **Segundo.-** Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N.º 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero.-** La causal materia de casación prevé lo siguiente: **“Artículo 25.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal indole, 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”.** **Cuarto.- Delimitación del objeto de pronunciamiento** La controversia está relacionada a establecer si el actor ha incurrido o no en el supuesta falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, **Quinto.- Respecto al despido** El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador. **Sexto.- Falta grave** En ese sentido, dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25 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. Sobre esta falta, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que numera el Artículo 25 Tales causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado igualmente es de recibo utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. **Séptimo.-** Siendo así, la interpretación del inciso f) del artículo 25 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, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. En cuanto a las ofensas, insultos, falta de respeto hacia los superiores y compañeros de trabajo, deben tenerse en cuenta circunstancias tales como el “clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes”; que, no todas las ofensas verbales son acreedoras a la sanción de despido, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella; que ha de conectarse con las circunstancias de lugar y tiempo. En resumen, las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen En ese contexto, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes y evaluada según los premisas contextuales arriba aludidas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26 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 que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. **Análisis del Caso Concreto Octavo.-** Los fundamentos de la entidad demandada en su escrito de casación¹, se concentran en lo siguiente: - *“La sentencia de vista incurre en una interpretación errónea Indicando que la Sala Superior no ha tenido en cuenta que el dispositivo legal denunciado no determina la gravedad de la falta solamente en función a la literalidad de las palabras empleadas, sino teniendo en cuenta los efectos de las expresiones usadas.”* **Noveno.-** Por lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por el demandante reviste de tal gravedad para poner término a la relación laboral, en este sentido, es necesario evaluar el contexto de tiempo y lugar que originó la sanción del despido se produce en circunstancias en que el demandante junto con otros afiliados se encontraba ejerciendo el derecho a la huelga, el 14 de noviembre del 2014, y se dieron expresiones en contra de la demandada utilizando un megáfono en una plaza pública. De acuerdo a los medios probatorios que corren en el proceso, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante, según **carta de preaviso de despido de fecha veintitrés de diciembre de dos mil catorce**, que corre en fojas once a trece, se le imputa que ha incurrido en injuria y faltamiento de palabra en contra del empleador, los cuales revisten de gravedad en tanto fueron emitidos públicamente a través de diversos medios de comunicación, , es así que se precisa los fundamentos del puntos 3 y 4 que señala lo siguiente: “**3. Así, valiéndose de un**

megáfono, usted nos ha acusado públicamente de actos de colusión con las Autoridades de Trabajo, Policía Nacional del Perú, con las autoridades del Ministerio Público y con los medios de comunicación, indicando expresamente que la empresa, valiéndose de su poder económico tiene sometida a todas las instituciones antes descritas las cuales habrían actuado según la conveniencia de Antamina. Lo antes expuesto ha quedado evidenciado en el video que adjuntamos a la presente en calidad de prueba y que ha sido certificado notarialmente. Esta acusación no solo constituye una injuria u ofensa en contra de nuestra Empresa sino que además nos está atribuyendo falsamente actos de corrupción, los cuales rechazamos tajantemente. De este modo, su conducta configura también el delito de difamación, agravado por el hecho de que dichas ofensas fueron manifestadas a través de un medio de comunicación.

4. Lo anterior refleja claramente una actitud irreverente irrespetuosa frente a nuestra organización al emitir acusaciones falsas y carentes de sustento. Dicha inconducta reviste gravedad en la medida que sus declaraciones indican que Antamina estaría cometiendo actos ilícitos de corrupción de funcionarios. Ello es una injuria que no tiene ningún sustento real y que ocasiona un daño irreparable a la imagen de nuestra empresa". [Énfasis Agregado] De la evaluación del contenido de la imputación, este Supremo Tribunal no encuentra la configuración de un agravio consistente en una "injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores", sino del ejercicio de su derecho de expresión crítica hacia la empresa empleadora y una medida para buscar la solución a sus reclamos laborales que incluso estaban en una etapa de conflicto colectivo materializado en una huelga indefinida; en ese contexto se considera que no existe un ex profeso animo injurioso y vejatorio que demuestre su intención directa de lesionar y agraviar a la misma empresa demandada, ni que el resultado de sus comentarios agraven su "honor", "buena imagen y "reputación". Por consiguiente, en el presente caso se valora que, las expresiones que se acusan de injuriosas e irrespetuosas hacia el empleador no pueden acarrear la sanción de despido, la más grave que puede imponerse al trabajador, porque no resulta acreditada vistas las circunstancias concurrentes; pues, está probado que el trabajador y demás compañeros afiliados mantenían una paralización de labores (Huelga) en reclamo de sus derechos laborales y que las expresiones cuestionadas no demuestran en concreto afectación a la empresa demandada. **Décimo.-** En resumen, se puede determinar que el despido del demandante no es válido ya que la comisión de falta grave señalado como injuria por la parte demandada, ha sido enmarcada dentro de lo establecido en el inciso f) del artículo 25 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. **Décimo Primero.-** En ese sentido, no se verifica la infracción normativa del inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado no se subsumen dentro de la causal contemplada en la Ley; por esta razón corresponde **rechazar** la causal invocada. Por estas consideraciones: **Decisión** Declararon **infundado** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima - Antamina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintisiete de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y nueve a doscientos ochenta; en consecuencia, **no casaron** la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y tres; y **ordenaron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante **Moisés Víctor Guardia Laguna**, sobre reposición laboral y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y se devuelva.

S. S.

Arias Lazarte,
Malca Guaylupo,
Levano Vergara,
Ato Alvarado,
Dávila Broncano

1 Fojas 269 a 280

Documento publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 7 de octubre del 2021.