



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

11 EXPEDIENTE : 00832-2014-0-1801-JP-LA-08
MATERIA : IMPUGNACIÓN DE MÉDIDA DISCIPLINARIA Y OTROS
DEMANDANTE : FERNANDEZ GOMERO, FRANZ ANTONIO
DEMANDADO : REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A.
JUEZ : HAROLD CRISTIAN MORAN MIGUEL
ESPECIALISTA : JHEZMYT NILDA CAMARGO BONIFACIO

SENTENCIA (RESOLUCIÓN N° TRES)

Lima, veinticinco de junio
Del año dos mil catorce.-

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda corriente de folios 16 a 24, el demandante **FRANZ ANTONIO FERNANDEZ GOMERO** interpone demanda sobre **IMPUGNACIÓN DE MÉDIDA DISCIPLINARIA Y OTROS** contra **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A.**, así como el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

I. PARTE EXPOSITIVA

1. Petitorio.- El demandante como pretensión de la demanda solicita, se declare la nulidad de la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por el periodo de cinco (05) días, aplicada y ejecutada por la demandada entre del 01 al 05 de febrero del año 2014, solicitando además, que quede sin efecto legal, y como pretensión accesorio, solicita el reintegro de las sumas devengadas por los cinco (05) días de suspensión, que comprenden los pagos de las obligaciones laborales como son: Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones y demás derechos que deriven en el presente proceso. Siendo el monto de reintegro, ascendiente a la suma de S/. 1,094.42 Nuevos Soles (Mil Noventa y Cuatro con 42/100 Nuevos Soles), además del pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

2. Fundamentos de la Demanda.- El demandante, señala que ingreso a laborar para la Empresa demandada el 01 de agosto de 2008, ocupando a la fecha el cargo de Operador Campo Conversión - Categoría 14, desarrollando funciones asignados por sus jefes inmediatos en turnos rotativos de trabajo, labores efectuadas en su centro de trabajo Refinería la Pampilla, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/ 4,924.92 nuevos soles; actualmente el demandante mantiene vinculo laboral con la demandada.

Respecto a la pretensión sobre nulidad de la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber de 5 días, señala que sobre los hechos acontecidos el día 16 de noviembre del 2013 a las 11:28 horas, donde resultó afectado el trabajador Manuel Ordinola Delgado, el hecho se produjo en la Zona de Destilación Primaria II, lado sur de bomba de fondos 02P4B al venir realizando labores de limpieza de la bomba que fue dispuesta realizar por el operador Jefe señor José Casanova Agurto. Asimismo señala que por disposición superior llegó a la Zona de Destilación Primaria II procedente del Área de Conversión donde habitualmente efectúa sus labores con fecha 15 de noviembre del 2013, esto es un día antes de que se produzca el incidente de trabajo, para efectuar un entrenamiento como es el de conocer el sistema de trabajo en la Zona de Destilación Primaria II, al ser un área nueva, precisando que tenía la condición de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

destacado, con no más de un (1) día, no habiendo recibido capacitación de parte de la demandada para realizar la labor de limpieza de bombas y mucho menos se le otorgó el procedimiento a seguir en este tipo de labor.

Expresa el demandante, que es una práctica habitual en la empresa ordenar siempre verbalmente los trabajadores operadores a realizar tareas adicionales a sus funciones, como es la limpieza de bombas, llamadas por los jefes en general labores cotidianas, sin que para estos casos se haya realizado preventivamente una identificación y evaluación de riesgos respecto de las labores a realizar, limpieza de bomba, además que no se tiene establecido un procedimiento que se tiene que seguir para desarrollar estas labores, y que esta situación se agrava al no haberse impartido capacitación e inducción correspondiente para el desarrollo de las labores de limpieza de bombas, conforme se encuentra dispuesto en la Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, además que se encontraba realizando entrenamiento.

Sobre la calificación de los hechos acontecidos el 16 de noviembre del 2013, señala que el Jefe de área de Destilación señor José Reyes Ruiz de manera arbitraria, teniendo conocimiento que el hecho suscitado era un incidente de trabajo tal como lo califica al momento de imponer la sanción al trabajador Alexander Esteban Vidal, para su caso lo califica como accidente de trabajo, lo que obedecería al hecho de que ha sido miembro de la junta directiva pasada, y como tal ha presentado denuncias ante la autoridad inspectiva de trabajo. Agrega señalando que el trabajador Alexander Esteban Vidal, quien era líder del grupo de trabajo, solamente fue amonestado y el suscrito suspendido sin goce de remuneraciones, cuando solo se encontraba en entrenamiento.

Incide en señalar que no ha existido un análisis de riesgos laborales respecto de las labores adicionales que efectúan los trabajadores operadores como es la limpieza de bombas, al no existir un procedimiento a seguir respecto del desarrollo de la labor adicional. Asimismo, indica que luego de sucedido los hechos del 16 de noviembre del 2013, reconoce que lo entrevistaron respecto de los hechos acontecidos, pero nunca le brindaron la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, situación que demuestra que el proceder de la demandada es contraria a la ley imponiéndole la sanción disciplinaria de suspensión.

Finalmente, como pretensión accesorias, el demandante solicita se disponga el reintegro de los cinco (05) días proveniente de la suspensión aplicada por la demandada, los intereses legales, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones, utilidades y demás beneficios por lapso de la suspensión.

3. Contestación de la Demandada.- La parte emplazada Refinería la Pampilla contestó la demanda dentro del plazo establecido mediante resolución número uno de fecha 13 de mayo de 2014 (corriente a fojas 25 a 27) y argumenta indicando que, el demandante no niega que el señor Manuel Ordinola Delgado sufrió quemaduras de primer y segundo grado, que las quemaduras fueron producto de un incendio al interior de la refinería, que el incendio se produjo como consecuencia de haber utilizado gasolina como instrumento de limpieza, y que el demandante colaboró instalando la manguera de gasolina en el punto de drenaje. Es un hecho no negado que el comportamiento del demandante lesionó la integridad de uno de sus compañeros y asimismo, puso en



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

riesgo la vida de otros trabajadores porque un incendio en una refinería pudo haber causado una explosión que hoy estarían lamentando.

Sobre la propuesta del demandante, de que se deje sin efecto la sanción impuesta por la demandada, sostiene esta parte que resulta inadmisibles las pretensiones del demandante, por ser un trabajador con más de 5 años de servicios, que ha sido capacitado por RELAPASAA para incidentes de fuga de hidrocarburos (como la gasolina con la que efectuó labores de limpieza), y generó un incendio al interior de la refinería, lo cual tuvo por consecuencia que otro trabajador sufra quemaduras de primer y segundo grado; y que ese mismo incendio pudo generar una explosión en la refinería que hubiese acabado con la vida de varias personas, no obstante el demandante afirma que actuó bien y que no merece ser sancionado, pues no cabe dudas de que un comportamiento de esa naturaleza debe ser sancionado para garantizar la seguridad del personal de RELAPASAA porque es imposible suponer que una refinería que trabaja a altísimas temperaturas se pueda limpiar con gasolina, peor aún, si está expresamente prohibido usar cualquier tipo de material inflamable (como el combustible) para realizar labores de limpieza.

Bajo la misma argumentación señala que en una refinería la sola fuga de hidrocarburos es considerada como una emergencia, y que una fuga de hidrocarburos constituye un riesgo de incendio inminente debido a las altas temperaturas en las que opera la refinería, y a su vez un incendio en la refinería podría causar una explosión lo cual causaría pérdidas personales y materiales, y queda claro que si una fuga de hidrocarburos constituye una emergencia, bajo ninguna circunstancia se debería esparcir deliberadamente hidrocarburos (combustible) en las instalaciones de la refinería porque se estaría propiciando la emergencia que se pretende evitar. Asimismo, señala que ello fue materia de capacitaciones en las que participó el demandante, y conocía que la sola fuga de hidrocarburos podría causar un incendio porque los hidrocarburos que se manejan son altamente volátiles e inflamables, y por ello el demandante incumplió con lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece que la limpieza de los suelos y equipos se realizará solo con disolvente y detergentes no inflamables ni tóxicos; en consecuencia el haber utilizado gasolina para limpiar el suelo y equipos es un comportamiento que debe ser sancionado.

Señala que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece expresamente que el personal debe paralizar las tareas cuando exista alto riesgo de accidente. Pese a ello el demandante no paralizó las tareas ni tampoco reportó el acto inseguro de que era testigo, por el contrario participó del esparcimiento de gasolina que generó un incendio que causó quemaduras de primer y segundo grado en uno de sus compañeros de trabajo y pudo haber desencadenado una explosión. Asimismo indica que no existe justificación para no haber paralizado las tareas ya que según sus propias afirmaciones el formaba parte de la junta directiva pasada del sindicato de RELAPASAA que a su vez, forma parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el año 2011, a lo que se suma el hecho de que tiene más de cinco años prestando servicios en la refinería. En consecuencia, el demandado indica que el demandante conocía que se realizaba un acto inseguro, que participó activamente de la realización del acto inseguro, en su condición de ex - dirigente sindical, estaba en la capacidad de paralizar las tareas y hacer cumplir las normas internas en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero no lo hizo.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

4. Síntesis de Actos Procesales.- Admitida la demanda mediante resolución uno de fecha 13 de mayo de 2014 corriente a fojas 25 a 27, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia Única para el día once de junio del año dos mil catorce, a horas 11:00 a.m., conforme obra en autos, la demandada cumplió con contestar la demanda dentro del plazo de los 10 días hábiles, previsto en el inciso b) del artículo 48° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, procediéndose a la realización de la audiencia única, la misma que se realizó en la fecha programada, en los términos que aparece en el Acta de Registro de Audiencia Única, corriente de folios 161 a 164.

En el desarrollo de la audiencia única no prospero la conciliación entre las partes por mantener cada una sus diferentes posiciones, se fijó las pretensiones materia de juicio, acto seguido se actuaron los medios probatorios admitidos, en el acto de audiencia se procedió a realizar la declaración de parte al apoderado de la parte emplazada, y la declaración de parte del accionante, y este juzgador realizó la preguntas pertinentes. Escuchando ambas partes esta judicatura solicita de oficio a la parte demandada presente en el plazo de 2 días hábiles el reglamento interno de trabajo de Refinería la Pampilla S.A.A., señalándose nueva fecha de audiencia para el día 18 de junio de 2014 a horas 09:00 a.m. de la mañana.

Llegada la fecha establecida, se da cuenta en el acto de audiencia que el día 13 de junio de 2014 la parte emplazada cumplió con el requerimiento efectuado por este despacho, el cual se hace de conocimiento del demandante, continuando con el desarrollo de la audiencia, otorgándole el uso de la palabra a los abogados de las partes para que expongan su alegato final, luego de oídos su exposición, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en éste acto.

II- CONSIDERANDO

PRIMERO.- Tutela jurisdiccional efectiva. Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dichos principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la cual se precisa en su artículo 1° lo siguiente: *“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.”*

Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC, del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: *“Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.”(sic).

SEGUNDO.- Carga de la Prueba. Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: **Al trabajador**, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y **al empleador**, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO.- El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El derecho a no ser despedido sin causa justa.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 9° que "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su 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 la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

CUARTO: Hechos materia de juicio.- Conforme al Acta de Registro de Audiencia Única de fecha 11 de junio de 2014, obrante a fojas 161 a 164, se fijó como pretensiones materia de juicio determinar: i) si corresponde declarar la nulidad de la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber equivalente a 05 días laborables, ii) el pago de reintegro de 5 días de suspensión, y como consecuencia de ello, el reintegro de las incidencias (cinco días) que tiene sobre las obligaciones como CTS, Vacaciones y gratificaciones, iii) pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

QUINTO. Consideraciones sobre la pretensión y argumentos de las partes.- En el caso sub examine la parte demandante pretende se declare la nulidad de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce haber impuesta por su empleador, y argumenta su posición básicamente dos aspectos, en primer lugar que el día 16 de noviembre del 2013, día en que ocurrieron los hechos, estuvo de entrenamiento en la zona de destilación primaria II, y que no ha existido un análisis de riesgos laborales respecto de las labores adicionales que efectúan los trabajadores operadores como es la limpieza de bombas, y que no existe un procedimiento a seguir respecto del desarrollo de esta labor; y en segundo lugar argumenta su pretensión señalando que luego de sucedido los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

hechos, si bien lo entrevistaron sobre los hechos acontecidos, no le brindaron la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa.

Por su parte la demandada argumenta su defensa señalando que el trabajador participó en labores de limpieza de bombas utilizando gasolina, lo que generó un incendio al interior de la refinería, que trajo como consecuencia que otro trabajador sufra quemaduras de primer y segundo grado, y que una refinería que trabaja a altas temperaturas no se puede limpiar con gasolina, por ello el demandante incumplió con lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece que la limpieza de los suelos y equipos se realizará solo con disolvente y detergentes no inflamables ni tóxicos, más aún que el demandante tampoco reportó el acto inseguro de que era testigo, por el contrario participó del esparcimiento de gasolina que generó el incendio.

SEXTO.- Al respecto, es necesario tener presente el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139°, inciso 3) de la Constitución Política del Perú, el mismo que como ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, es una garantía, que si bien tiene su ámbito natural en sede judicial, también es aplicable en sede administrativa e incluso entre particulares, y este derecho supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento entre privados encuentra su sustento en el hecho de que tanto los particulares como la jurisdicción están indiscutiblemente ligados a la Carta Magna.

En reiterada jurisprudencia el Tribunal respecto al derecho a la defensa ha expresado lo siguiente (Expediente:3683-2012-PA TC:

"(...) el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente en el artículo 139° numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha precisado la jurisprudencia de este tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos (STC 1231-2002-HC/TC). Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés".

SEPTIMO: Respecto a la invocada vulneración del derecho a la defensa en el caso en concreto. En el caso sub examine, si bien es cierto las partes que contienden han



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

expuesto sus argumentos en el acto de audiencia única de fecha 11 y 18 de junio del 2014, registrado en audio y video, una primera cuestión que es de apreciación de este juzgador es el hecho que la decisión de la demandada de aplicar una sanción disciplinaria de suspensión contra el actor, se materializó mediante Carta de fecha 27 de diciembre del 2013 que corre a fojas 5 de autos. De la mencionada carta fluye que la decisión se trata de una sanción, razón por la cual ésta requiere de una debida motivación, requiere de una motivación rigurosa, sea mediante la expresa incorporación de sus propias razones o a través de la remisión a los informes, dictámenes, o investigaciones realizadas, es así que del texto de la mencionada carta se establece expresamente lo siguiente:

- "(...) 1. Según las investigaciones realizadas se ha determinado que el accidente tuvo origen por el uso indebido de gasolina no estabilizada, como disolvente para lavar el piso de la planta, lo que tuvo como consecuencia (...),*
- 2. Es el caso que aproximadamente a las 11:28 am la gasolina que era usada por el operador de campo asignado a horno, hizo contacto con un punto caliente de la válvula de control (...).*
- 3. Dichas investigaciones han determinado que usted colaboró en la instalación de la manguera de gasolina en el punto de drenaje; siendo a su vez testigo del acto inseguro en el cual aceptó que se utilice la manguera de gasolina en el punto para limpiar el piso.*
- 4. Tal acción no solo representó acto altamente peligroso al que debió negarse a participar y luego reportar.*
- 5. Cabe señalar que si bien usted se encontraba durante ese día en entrenamiento en el área de destilación, no se puede alegar ello como un atenuante ya que la peligrosidad (...)"*

OCTAVO: Bajo ese contexto se tiene de la exposición oral realizada por las partes en audiencia única de fecha 11 y 16 de junio del 2014, y de la carta de fecha 27 de diciembre del 2013 en cuestión, que la emplazada no solo ha hecho mención a los hechos imputados al demandante y que sirvieron de sustento para decidir la imposición de la medida de suspensión, sino que en la propia carta no expresa cuales fueron las investigaciones realizadas para determinar que el accidente tuvo origen por el uso de gasolina no estabilizada, y como determinó que el actor colaboró en la instalación de la manguera de gasolina en el punto de drenaje, más aún si durante las preguntas realizadas por este juzgador al demandante en el acto de la audiencia única, éste señaló que no participó en los hechos y que solo estuvo en calidad de apoyo y que fue otra persona (operador titular) el que roció la gasolina.

Así en la hora 00:56:52 y hora 01:02:20 de la tercera parte de la grabación de audio y video la parte demandante señaló a la pregunta realizada por el juzgador respecto a las labores que desarrollo el día de los hechos, respondió "(...) de entrenamiento, un apoyo que se tiene que brindar al titular", minuto 01:00:10 "(...) ahí me puse en calidad de ver, haber que hacen, porque yo no tengo la jerarquía de limpiar un filtro, de hacer una actividad operativa porque no conozco la unidad (...); a la pregunta del juzgador, de que porque envía la carta de fecha 27 de diciembre del 2014, responde "(...) porque recibo una carta de suspensión (...) En ningún momento hubo una oportunidad para poder defender a mi derecho, nada defrente me entrevistaron".



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

De igual modo en la hora 01:02:51 de la tercera parte de la grabación de audio y video, la demandada a la pregunta del juzgador respecto al procedimiento para sancionar aun trabajador, responde "(...) el procedimiento es cuando se detecta alguna infracción por parte de los trabajadores, esa infracción es investigada y después se sanciona, si es que existe participación de los trabajadores se aplica una sanción, y se aplica según la gradualidad que tenga en la participación de los hechos (...)

Si bien es cierto, esta judicatura advierte la emplazada aplicó la sanción de suspensión, no obra en autos documento alguno por el cual se acredite que previo a la sanción impuesta el trabajador haya tenido la oportunidad de defenderse de los cargos imputados en la carta por el cual se le aplica la sanción disciplinaria, y ello se corrobora con el medio probatorio Carta de fecha 07 de enero del 2014 que corre a fojas 13, donde el trabajador después de recibir la carta por el que se le aplica la sanción, recién efectúa su descargo, es decir en un momento posterior al que la emplazada tomó la decisión de imponerle la medida disciplinaria de suspensión, y con justa razón uno de los argumentos del actor es que no se le otorgó la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, por esta razón a juicio de esta judicatura dicha circunstancia, por sí sola, y sin necesidad de abundar en otros detalles, acreditan la vulneración del derecho a un debido proceso, y en particular, el derecho a la motivación de las resoluciones, y el derecho a la defensa, previstos en los incisos 3), 5) y 14) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, razón por la cual la demanda debe ser estimada.

NOVENO: A mayor abundamiento, si bien es cierto la emplazada en la misma carta que impone la sanción disciplinaria de suspensión, también efectúa la imputación de cargos contra el actor, se tiene en consideración el artículo 50° del Reglamento Interno de Trabajo de la emplazada que obra a fojas 171 de autos, el cual establece que "(...) La aplicación de una medida disciplinaria no quita el derecho a descargo que podrá presentar el trabajador" (negrita es mío), lo que a la luz de los derechos constitucionales del debido proceso y de defensa antes desarrollados, el descargo supone previamente una imputación de cargos, en base al cual, y cumplido el mismo o no, el empleador toma la decisión de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, evaluando las pruebas, los argumentos de defensa y los medios probatorios que pudiera presentar el trabajador para desvirtuar las acusaciones, lo cual no ha sucedido en el presente caso, pues en autos no está acreditado que los cargos imputados hayan sido previa y formalmente puestos en conocimiento del actor para que formule sus descargos.

DECIMO: Que, es preciso señalar que esta judicatura solo se ha pronunciado respecto a la forma como se ha llevado a cabo el procedimiento para aplicar la sanción disciplinaria de suspensión, mas no ha meritado la conducta del demandante, ni la naturaleza, ni la dimensión de las faltas que éste habría cometido, razón por la cual, sin perjuicio de ordenar el pago de los reintegros correspondientes, queda a salvo el derecho de la demandada Refinería la Pampilla S.A.A de realizar un nuevo procedimiento y determinar si corresponde aplicar una sanción disciplinaria, conforme a los lineamientos establecidos en la presente sentencia, y teniendo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Octavo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima

FALLO:

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por **FRANZ ANTONIO FERNANDEZ GOMERO** contra **REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A**, sobre **IMPUGNACION DE SANCION DISCIPLINARIA Y OTRO** por haberse acreditado la violación del derecho al debido proceso, la debida motivación y de defensa, conforme a los fundamentos desarrollados.

Declaro **NULA** la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber de cinco (5) días impuesta al actor, contenido en la carta de fecha 27 de diciembre del 2013.

ORDENO que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante el reintegro de cinco días de remuneraciones que equivalente a los días de la sanción disciplinaria de suspensión, con el reintegro sobre las incidencias sufridas en la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, más intereses financieros dejados de percibir conforme a los dispuesto en el Decreto Legislativo 650, e intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25 920, sin costos, ni costas.

Sin perjuicio de lo anterior, se deja a salvo el derecho de la demandada Refinería la Pampilla S.A.A. para que realice un nuevo procedimiento y determine si corresponde aplicar una sanción disciplinaria, conforme a los lineamientos establecidos en la presente sentencia, teniendo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
HÁGASE SABER.-