

Demandante : Javier Antonio Rojas Moran.  
Demandado : Refinería La Pampilla S.A.A.  
Materia : Impugnación de Medida Disciplinaria  
Norma Procesal : Ley N° 29497 – NLPT  
Juzgado de origen : Juzgado Especializado de Trabajo de Ventanilla.

### SENTENCIA DE VISTA

Resolución número: **OCHO**  
Ventanilla, dieciocho de setiembre de dos mil diecinueve.-

#### I. PARTE EXPOSITIVA:

##### **VISTOS:**

En audiencia pública de fecha 11 de setiembre de 2019, con informe oral de la defensa técnica de la parte demandante y de la parte demandada; y producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como Jueza Superior ponente, la señora **Zúñiga Herrera**, se emite la siguiente resolución.

##### **MATERIA DEL RECURSO:**

Viene en grado de apelación la **sentencia** (resolución número dos), de fecha 22 de noviembre de 2018, inserta de folios 106/117, que declara **FUNDADA EN PARTE la demanda** interpuesta por Javier Antonio Rojas Moran contra la Refinería La Pampilla S.A.A, sobre impugnación de sanción disciplinaria, en consecuencia **NULA** la medida disciplinaria de amonestación escrita de fecha 28 de setiembre de 2017; e **INFUNDADO** el pago de la indemnización por daño moral más intereses legales, con costos y costos procesales.

##### **ANTECEDENTES:**

###### **a) Escrito de demanda:**

El accionante interpone demanda a efectos que: **i)** Se declare nula la medida disciplinaria de amonestación escrita de fecha 28 de setiembre de 2017, **ii)** Se disponga el pago de indemnización por daño moral y **iii)** Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Sostiene, que: **i)** Fue injustamente sancionado con la medida de amonestación escrita, que se le notifico mediante Carta, el 28 de setiembre de 2017; **ii)** La imputación hecha por la demandada en la carta de sanción disciplinaria, se centra en que con fecha 26 de setiembre de 2017, se retiró sin autorización de su puesto de trabajo antes de que llegue su relevó y no realizó el cambio de guardia; **iii)** La imputación realizada no se ajusta a la verdad toda vez que cumplió con informar al encargado de la guardia del turno 3 que no quedaba ningún pendiente y tuvo autorización verbal de salida por parte del supervisor, lo cual conlleva a que se retirara luego de finalizado su horario de trabajo, esto es 21 minutos después de su horario de salida (15:21 horas); **iv)** Del registro de salida marcado a las 15:21:58 horas, consignado en la carta de sanción, se advierte que había cumplido con su jornada de trabajo, lo cual no fue valorado por la empresa demandada; **v)** No se ha tenido en cuenta los alcances de las disposiciones contenidas en los incisos i), l) y q) del artículo 15° y 67° del Reglamento Interno de Trabajo y artículo 61° del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, por cuanto estas disposiciones contienen excepciones a la prohibición de abandonar el puesto de trabajo sin que haya llegado el relevo, siendo estos: el consentimiento, conocimiento o autorización del inmediato superior; **vi)** El

Reglamento no precisa la forma en cómo debería materializarse el consentimiento, conocimiento o autorización del inmediato superior, pues resulta excesivo que el supervisor Jesús Morales Rodríguez haya negado que autorizo al accionante a retirarse, sin adjuntar prueba alguna de su afirmación; **vii)** No se ha tenido en cuenta la comunicación enviada por la Jefa de Laboratorio, Cecilia Posadas Jhong, al correo electrónico el día 28 de junio de 2017, sobre la programación de taxis; **viii)** Se ha vulnerado el debido procedimiento toda vez que la demandada no ha efectuado ninguna imputación antes de la imposición de la medida disciplinaria; **ix)** Asimismo, se ha infringido el derecho de defensa reconocido en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por cuanto no tuvo la oportunidad de defenderse de la falta atribuida; **x)** Mediante Carta SUT.SG-255-2017 de fecha 02 de octubre de 2017, el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla, solicitó al Jefe de Laboratorio que deje sin efecto la sanción impuesta; sin embargo este no fue atendido; **xi)** Se ha perjudicado su dignidad e imagen, lo cual ha ocasionado un daño moral, por lo que le corresponde el pago de una indemnización por daño moral.

**b) Escrito de contestación:**

Refinería La Pampilla S.A.A, mediante escrito que obra a folios 54/64, **contestó la demanda**, negándola y contradiciéndola bajo las siguientes premisas: **i)** El artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo detalla que la empresa tiene la facultad de aplicar sanciones que estime conveniente, siempre y cuando medie causa para ello y la medida sea razonable, justificada, proporcional y respetando la inmediatez de la acción; **ii)** La imposición de la sanción al demandante estuvo plenamente justificada en vista de que este incumplió con sus obligaciones laborales, se retiró del trabajo sin esperar el relevo y sin contar con autorización de su supervisor; **iii)** El Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de RELAPASAA, prohíbe que un turnista se retire de su puesto de trabajo hasta que haga el relevo o cambio de guardia, lo contrario implica la vulneración de la seguridad en la Refinería; **iv)** Se ha respetado el debido procedimiento, el derecho de defensa y la sanción se encuentra justificada en tanto que su conducta constituye una falta; **v)** El demandante se retiró sin autorización de sus supervisores a las 15:21:58, mientras que el señor Pichihua Miranda ingreso a las 15:25:32 horas, lo cual representa un grave incumplimiento a lo establecido en los artículos 15° y 67° del Reglamento Interno y artículo 61 del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo; **vi)** No corresponde resarcir al accionante toda vez que no ha cumplido con acreditar la existencia del daño moral alegado, más aún si no acredita la relación causal del supuesto padecimiento que señala, incurriendo en incumplimiento del numeral 23.3 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; **vii)** De acuerdo a lo establecido en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el trabajador se encuentra en la obligación de desempeñar sus labores bajo la dirección de su empleador, quien cuenta con facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente; **viii)** Asimismo, señala que con fecha 26 de diciembre del 2017, respondió a la carta SUT.SG-255-2017 remitida por el sindicato de Relapasaa, donde ratifica la sanción disciplinaria impuesta al demandante, puesto que se encuentra acreditado que el actor no espero a que llegue su relevo y no recibió autorización para retirarse por parte del encargado de laboratorio; y **ix)** Respecto a la afirmación del Sindicato que se pretende obligar al demandante a realizar sobretiempo, refiere que se debe tener en cuenta lo señalado en el numeral 14.11 de la cláusula 14° del Convenio Colectivo vigente, en el que se determinó que por necesidades operativas de la planta en caso fortuito y fuerza mayor, un trabajador no podrá dejar su puesto de trabajo hasta que haya llegado su relevo correspondiente, por lo que dicho acuerdo adquiere fuerza obligatoria y vinculante por ser el demandado parte del sindicato.

#### AGRAVIOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA:

Mediante escrito agregado de folios 120/132, **la parte demandada** interpone **recurso de apelación** contra la sentencia de primera instancia, invocando los siguientes agravios:

i. La sentencia vulnera el derecho al debido proceso por carecer de una adecuada y congruente motivación, además de existir una motivación aparente en la indebida apreciación, verificación y valoración de los documentos y lo oralizado por las partes procesales en audiencia de juzgamiento, pues:

a) El demandante aceptó en su demanda y en la audiencia de juzgamiento, haberse retirado sin esperar su relevo;

b) Asimismo, aceptó el accionante haberse retirado sin autorización alguna según puede apreciarse del minuto 01:16:00 a 01:16:52 del registro de audiencia y video de la citada audiencia.

ii. El actor ejerció su derecho de defensa a través del Sindicato de RELAPASAA quien mediante Carta SUT.SG-255-2017 solicitó a la empresa que se deje sin efecto la Amonestación Escrita impuesta la demandante.

iii. No se ha considerado que con fecha 26 de octubre de 2017 la empresa dio respuesta a la carta SUT.SG-255-2017 remitida por el Sindicato; en la cual se ratifica la sanción de amonestación escrita impuesta al demandante.

iv. No existe legalmente una obligación por parte del empleador de brindar una oportunidad de defensa, cuando el actor ha cometido una falta no tan grave, pudiendo ser sancionado de manera directa.

v. La amonestación escrita cumple con el principio de razonabilidad y proporcionalidad de la falta cometida, y ha sido atenuada a pesar de que el demandante cometió una falta grave.

vi. Las acciones realizadas por el actor representan un grave incumplimiento a lo establecido en los artículos 15° y 67° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual es claro y no genérico.

vii. El Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de RELAPASAA prohíben que un turnista se retire de su puesto de trabajo hasta que se haga el relevo o cambio de guardia, lo contrario implica la vulneración de la Seguridad en la Refinería.

viii. El demandante ha cometido una falta grave por cuanto el cambio de guardia es un pilar fundamental de la seguridad en todas las áreas de Refinería.

#### II. PARTE CONSIDERATIVA:

##### Límites del pronunciamiento frente al recurso de apelación:

1. El artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso, señala que "*el juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte*

*también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad (...)*". Pues bien, este artículo recoge en parte el principio contenido en el aforismo "***tantum devolutum quantum appellatum***", referido a que la competencia del superior sólo alcanza al recurso de apelación y a su tramitación; y por otro lado alude al principio "***reformatio in pejus***" que consiste en la prohibición del juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos que no ha mediado recurso adversario.

2. En relación al tema, la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N°3353-2000-Ica, ha señalado: "*(...) la decisión judicial cuyo error se denuncia es llevada ante un Colegiado especializado, a fin de ser analizada nuevamente. La revisión que efectúa no implica un "novum iudicium", más bien sus poderes se encuentran limitados en función a la pretensión impugnatoria, es decir, que el Tribunal no puede conocer fuera de los puntos recurridos, siendo esta la razón por la cual al apelante se le exige que sustente su pretensión impugnatoria, indicando el error de hecho y de derecho en que se habría incurrido y precisando la naturaleza del agravio, lo que viene a constituir base objetiva del recurso, determina los alcances de la impugnación y los poderes de los que goza la instancia superior al resolver el tema*".

3. Sobre el particular, la jurista Marianella Ledesma Narváez, ha precisado que el artículo en mención regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la apelación, el cual conlleva a que ***solo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante***, es decir que la competencia del juez superior va a estar marcada por dos criterios: a) Tendrá que pronunciarse solo sobre los puntos recurridos y resolver sin causar perjuicio al apelante (*reformatio in peius*), este criterio trae como consecuencia la admisión de la cosa juzgada parcial en los puntos que no han sido materia de impugnación; y b) Se advierte que si apela una sola de las partes no procede fallar en su contra, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido<sup>1</sup>.

4. Por consiguiente, la competencia de esta instancia jurisdiccional se circunscribe únicamente a revisar y resolver aquellos extremos cuestionados por la parte apelante en su escrito de impugnación, no pudiendo hacerlo respecto de aquellos que hubieren sido consentidas por las partes, salvo que se hubiere incurrido en un vicio de tal trascendencia que podría conllevar a la vulneración de algún derecho fundamental.

#### **Cuestiones jurídicas en debate como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la demandada:**

5. La cuestión jurídica a resolver en la presente resolución, como consecuencia de los agravios expresados en el recurso de apelación de la parte demandada, se encuentra referida a determinar:

- a) Si la sentencia impugnada adolece de indebida motivación.
- b) Si se ha vulnerado el derecho de defensa del trabajador en la sanción disciplinaria impuesta por la demandada o si por el contrario el trabajador podía ser sancionado de manera directa por el empleador, al gozar éste del poder de dirección.

---

<sup>1</sup> Ledesma, Marianella. Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2008. P.p176

**Si la sentencia de primera instancia adolece de debida motivación.**

6. La motivación de las resoluciones judiciales constituye un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política, y desarrollado en el inciso 6) del artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el inciso 6) del artículo 50° he inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, los cuales imponen 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, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución, y cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo sancionan las dos últimas normas adjetivas señaladas.

7. El Tribunal Constitucional, en la sentencia del expediente 728-2008-PHC/TC de fecha 13 de octubre de 2018, caso Giuliana Llamuja Hilares, sobre la motivación de las resoluciones judiciales, ha señalado lo siguiente:

*“(...) 7. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan de caso. (...) El contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: (...) 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) **La motivación insuficiente.** (...) e) **La motivación sustancialmente congruente.** El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas (...) f) **Motivaciones cualificadas.** (...).”*

8. En el caso de autos, si bien la empresa demandada sostiene que la sentencia impugnada vulnera el derecho al debido proceso por carecer de una adecuada y congruente motivación, también lo es que como sustento del referido agravio señala que ha existido una apreciación, verificación y valoración indebida de los documentos aportados al proceso así como de las manifestaciones expresadas en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento.

9. A partir de ello, debe concluirse que la parte emplazada en puridad, está cuestionando la valoración de los medios de pruebas aportados al proceso, como son los documentos y declaraciones proporcionadas en audiencia. Es decir argumentos que constituyen objeto del recurso de apelación, esto es, medio impugnatorio en el cual la parte apelante debe expresar los errores de hecho o de derecho en que se hubiere incurrido en la resolución impugnada, conforme prevé el artículo 366° del Código Procesal Civil, motivo por el cual, el fundamento que invoca no puede ser sustento para denunciar una indebida motivación del pronunciamiento de primera instancia, en consecuencia el agravio **i)** no resulta amparable.

10. Sin perjuicio de haberse desestimado el agravio antes precisado, cabe indicar que lo aseverado en el escrito de apelación en cuanto a que el demandante aceptó en su demanda y en la audiencia de juzgamiento haberse retirado de la empresa sin autorización alguna, según el registro de audio y video de la audiencia de juzgamiento (minuto 01:16:00 a 01:16:52), carece de veracidad, por cuanto verificado el mencionado registro no se aprecia respuesta alguna de la parte actora en cuanto al referido hecho, y, por el contrario, su abogada defensora expresó que el trabajador sí contaba con autorización verbal para retirarse de su puesto de trabajo dos (2) minutos antes de que llegue su relevo.

#### **De la potestad sancionatoria del empleador y sus límites.**

11. En toda relación laboral, el trabajador se encuentra subordinado a su empleador, quien tiene el poder de dirección, es decir, la facultad de dirigir, regular, reglamentar, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen ser los derechos fundamentales de los trabajadores o prohibiciones establecidas en las normas legales.

12. Ello se encuentra regulado en el Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que señala: *“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 (...).”*

13. Del precepto citado, se colige que una de las manifestaciones del poder de dirección del empleador la encontramos en aquella facultad que le permite sancionar a sus trabajadores cuando éstos incumplan algunas órdenes impartidas u obligaciones impuestas durante la ejecución de sus labores, lo que se conoce como potestad sancionatoria del empleador.

14. Ahora bien, la capacidad sancionatoria, conforme lo expresa el maestro Neves (2009)<sup>2</sup>, puede ser expresada mediante una amonestación, la suspensión de las labores sin goce de haber y el despido. La primera se entiende como una llamada de atención al trabajador infractor con el fin de que enmiende su conducta o mejore su capacidad de trabajo, siendo la sanción más leve que puede imponer un empleador y está reservada para incumplimientos o infracciones leves de los trabajadores, siendo las más frecuentes en la dinámica laboral.

15. Como toda atribución o derecho, la facultad sancionatoria que tienen los empleadores no pueden ser ejercida de manera absoluta, se encuentra limitada por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y los principios constitucionales, tales como garantizar el debido procedimiento, el derecho de defensa, en suma el respeto de las garantías formales dentro de un procedimiento disciplinario.

#### **Del debido proceso y el derecho de defensa.**

16. El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional: *“La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”*. Asimismo el inciso 14) del citado artículo, reconoce: *“El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.”*

17. Pues bien, respecto del debido proceso, es preciso señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3860-2013-PA/TC, de fecha 26 de junio de 2014, ha establecido que:

*“ (...) el derecho al debido proceso es aplicable no solo a los procesos judiciales, sino también a los procedimientos instaurados en sede administrativa e incluso entre particulares. Supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observar las instancias procesales de todos los procedimientos, sean judiciales, administrativos o sean conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.”*

---

<sup>2</sup> Neves, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. En: Revista Ius Veritas (38). Pág.

18. En esas líneas, el debido proceso es un derecho que no solo debe observarse en las instancias jurisdiccionales sino también en los procedimientos administrativos y en los procedimientos instaurados entre particulares; es decir, este es un requisito que debe cumplirse en todas las instancias procesales, ya sea judicial, administrativa o entre privados.

19. Aunado a ello, el citado Tribunal en la sentencia del Expediente N° 579-2013-PA/TC, de fecha 24 de octubre de 2014, ha señalado que dicho derecho admite dos dimensiones: una *formal*, en la cual se concibe al debido proceso como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas que garantizan un estándar de participación justa o debida durante el desarrollo de todo tipo de procedimiento o proceso (sea este judicial, administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole), y a su vez comprende un repertorio de derechos, tales como el derecho al procedimiento preestablecido, **el derecho de defensa**, el derecho a la pluralidad de instancias, el derecho a la motivación de las resoluciones, el derecho a los medios de prueba, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, etc.

20. La segunda dimensión, es la de carácter *sustantivo o material*, que exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.

21. En cuanto al derecho de defensa, éste además de estar reconocido en la Constitución Política del Perú, se encuentra regulado también en el numeral 1 del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>3</sup>.

22. Sumado a ello, en la sentencia recaída en el Expediente N° 01147-2012-PA/TC, de fecha 16 de enero de 2013, el mencionado Tribunal ha precisado que: “(...) ***El derecho a la defensa comporta en estricto el derecho a no quedar en estado de indefensión en ningún estado del proceso. (...) el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa (...)***”.

23. De igual manera, en el ámbito administrativo sancionador, en la sentencia emitida en el Expediente N° 02098-2010-PA/TC de fecha 22 de junio de 2011, el supremo interprete de la Constitución ha expresado que: “ (...) ***Entre dichas garantías cabe incluir específicamente el derecho a la defensa, que proscribe cualquier estado o situación de indefensión; el derecho a conocer los cargos que se formulan contra el sometido a procedimiento administrativo sancionador; el derecho a no declarar contra sí mismo; el derecho a la asistencia de letrado o a la autodefensa; el derecho a utilizar los medios de prueba adecuados para la defensa a la última palabra, entre otros***”.

24. Bajo tales premisas, el derecho de defensa es una de las manifestaciones del debido proceso que debe ser observado en todo proceso o procedimiento, también, entre los particulares; esto en atención a que se trata de un derecho con efecto transversal, es decir, que debe ser cumplido por el Estado y también por los ciudadanos. Por ello, su inobservancia convertiría al proceso o procedimiento en irregular, legitimando con ello la necesidad de declarar su nulidad.

---

<sup>3</sup> “...toda persona tiene derecho a ser oída, (...) para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter...”-

**Del derecho de defensa del trabajador demandante en la imposición de la sanción disciplinaria de amonestación escrita.**

25. En el presente caso, de la Carta de fecha 28 de setiembre de 2017 (folios 4/5) se aprecia que la Jefa de Laboratorio de Refinería La Pampilla S.A.A. (Cecilia Posadas Jhong) impuso al accionante, en su cargo de Laboratorista, la medida disciplinaria de Amonestación Escrita por incurrir en falta grave, esto es incumplir lo establecido en los artículos 15° y 67° del Reglamento Interno de Trabajo<sup>4</sup> y el artículo 61° del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>5</sup>, al retirarse sin autorización de sus supervisores o jefes el día 26 de setiembre de 2017 a las 15:21:58 horas, antes de que llegue su relevo German Pichihua Miranda, y sin realizar el cambio de guardia o turno con él.

26. Al respecto, de la carta en mención, es posible advertir que el empleador, luego de tomar conocimiento de los hechos suscitados procedió de manera inmediata a sancionar al trabajador accionante, conforme ha admitido de manera expresa en el proceso. Así, en la carta en mención, le indica:

*“ (...) Por medio de la presente, nos dirigimos a usted para manifestarle que **luego de analizar los hechos que tuvieron lugar el pasado 26 de setiembre de 2017, la empresa ha decidido aplicarle a usted la medida disciplinaria de amonestación escrita, (...)”***

27. Ahora bien, es cierto que existe una Carta de fecha 02 de octubre de 2017 (folios 07/08) mediante la cual el Sindicato Único de Trabajadores de la Refinería La Pampilla solicita a la Jefa de Laboratorio (Cecilia Posadas Jhong) que retire la medida disciplinaria impuesta al trabajador accionante; sin embargo ello no demuestra que se hubiere otorgado al demandante la posibilidad de efectuar su descargo del hecho atribuido antes de imponérsele la sanción, toda vez que el documento fue remitido con el objeto de que se deje sin efecto la sanción disciplinaria impuesta, es decir, se trató de un acto que se realizó con posterioridad a la imposición de la amonestación escrita. Siendo así, no es posible admitir que la citada Carta pueda constituir un acto del ejercicio de derecho de defensa del trabajador.

28. De esta manera, queda evidenciado que de modo previo a la sanción el demandante no tuvo la oportunidad de dar las razones suficientes respecto de la conducta atribuida, y de tal modo confrontar los hechos que directamente se encontraban vinculados a ellos, como es el de haber contado con autorización verbal para retirarse del centro de empleo dos minutos antes de que ingrese su relevo; esto es, argumento que de modo uniforme y sostenido ha expresado el trabajador en este proceso.

29. En esta línea, se tiene entonces que la medida impuesta no ha observado las garantías del debido proceso, convirtiéndolo a este en irregular, puesto que el trabajador fue imposibilitado de ejercer su derecho de defensa, ya que no contó con ningún plazo para presentar sus descargos, dejándosele en un estado de indefensión.

---

<sup>4</sup> **Artículo 15°:** Son obligaciones del trabajador: “(...) i) *Observar rigurosamente todas las medias y normas de seguridad y salud en el trabajo, así como aquellas referidas al correcto manejo de las maquinas, herramientas, equipos e instrumentos de trabajo (...) l) No abandonar su puesto de trabajo sin el consentimiento o conocimiento del superior inmediato, ni cambiar sus labores, métodos de trabajo u otros similares por su propia cuenta y riesgo. (...) q) En caso de personal que labore en turnos, deberá cumplir rigurosa y oportunamente con la entrega del puesto a su relevo, el mismo que se desarrollara en el mismo puesto de trabajo (...)”* y **Artículo 67:** Se consideran faltas de carácter disciplinario (...): 12) En el caso de los trabajadores turnistas: a) Retirarse de su puesto de trabajo sin esperar el relevo o sin contar con la autorización de su inmediato superior. (...)

<sup>5</sup> **Artículo 61°:** “No se abandonara el puesto de trabajo durante la jornada laboral sin autorización de su superior inmediato; en el caso de trabajadores a turno, no se debe abandonar el puesto si no ha llegado su relevo o no se cuenta con la autorización de su supervisor (...)”.



**30.** Cabe precisar que, si bien el empleador en el marco de su poder de dirección puede imponer medidas disciplinarias contra los trabajadores que incurran en falta grave durante la prestación de sus servicios, también lo es que esta facultad disciplinaria y sancionadora tiene como límite el respeto de los principios y derechos constitucionales de los trabajadores; específicamente el debido proceso y dentro de ello, el del derecho de defensa, que como se ha indicado, en forma reiterativa, debe observarse también en los procedimientos instaurados entre particulares, como debido ocurrir en el caso de autos, aun cuando el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa demandada no precisen el procedimiento que se debe seguir para imponer una sanción disciplinaria.

**31.** Siendo ello así, este Colegiado concluye que al imponerse la medida disciplinaria al trabajador demandante se ha infringido el derecho constitucional referido al ejercicio del derecho de defensa, pues primero se le debió notificar con los hechos acontecidos que consideraba la empresa constituía una falta laboral otorgándole un plazo para que presente sus descargos; luego de las aseveraciones brindadas por el trabajador y de los medios probatorios recaudados, el empleador debió realizar el análisis respectivo destinado a adoptar su decisión, para después aplicarle la medida disciplinaria correspondiente; es decir, procedimiento que no se presentó en el caso de autos. En atención a ello, los agravios **ii), iii) y iv)** también corresponden desestimarse.

**32.** De otro lado, si bien es cierto que la demandada invoca también como agravios que en el Reglamento Interno de Trabajo<sup>6</sup> y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>7</sup> se prohíbe al trabajador turnista retirarse de su puesto de empleo antes de que se haga el relevo o cambio de guardia, y se precisa la imposición de la amonestación escrita frente al incumplimiento del trabajador de no respetar la prohibición antes señalada, el cual cumpliría el principio de razonabilidad y proporcionalidad respecto de falta cometida; también lo es que conforme se ha expresado en líneas precedentes la sanción de amonestación escrita impuesta al trabajador infringe el derecho constitucional al debido proceso al no haberse otorgado al actor la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, razón por la que corresponde declarar la nulidad de la medida disciplinaria, como de modo correcto se ha resuelto en la sentencia de primera instancia. Por lo tanto, los citados agravios **v), vi), vii), y viii)** resultan infundados.

### **III. DECISIÓN:**

En mérito a los fundamentos expuestos, la Sala Laboral Permanente de Ventanilla, en atención a la facultad conferida por la Constitución Política del Estado, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 22 de noviembre de 2018, que declara:

---

<sup>6</sup> **Artículo 15°:** Son obligaciones del trabajador: "(...) i) *Observar rigurosamente todas las medias y normas de seguridad y salud en el trabajo, así como aquellas referidas al correcto manejo de las maquinas, herramientas, equipos e instrumentos de trabajo (...)* l) *No abandonar su puesto de trabajo sin el consentimiento o conocimiento del superior inmediato, ni cambiar sus labores, métodos de trabajo u otros similares por su propia cuenta y riesgo. (...)* q) *En caso de personal que labore en turnos, deberá cumplir rigurosa y oportunamente con la entrega del puesto a su relevo, el mismo que se desarrollara en el mismo puesto de trabajo (...)*" y **Artículo 67:** Se consideran faltas de carácter disciplinario (...): 12) En el caso de los trabajadores turnistas: a) Retirarse de su puesto de trabajo sin esperar el relevo o sin contar con la autorización de su inmediato superior. (...)

<sup>7</sup> **Artículo 61°:** "*No se abandonara el puesto de trabajo durante la jornada laboral sin autorización de su superior inmediato; en el caso de trabajadores a turno, no se debe abandonar el puesto si no ha llegado su relevo o no se cuenta con la autorización de su supervisor (...)*".

1. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **JAVIER ANTONIO ROJAS MORAN** contra **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A**, sobre impugnación de medida disciplinaria; en consecuencia **NULA** la medida disciplinaria de amonestación escrita de fecha 28 de setiembre de 2017.
2. **INFUNDADO** el pago de la indemnización por daño moral más intereses legales.
3. Con costos y costas procesales.

Devuélvase al Juzgado Especializado de Trabajo de Ventanilla.  
S.S.

**ZÚÑIGA HERRERA**

**GARCÍA MATALLANA**

**ORDOÑEZ ZAVALA**