

EXPEDIENTE N° : 01609-2019-0-1601-SP-LA-01  
DEMANDANTE : SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE CEMENTOS  
PACASMAYO S.A.A.  
DEMANDADA : CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.  
MATERIA : IMPUGNACION DE SANCION DISCIPLINARIA

**RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS. -**

Trujillo, primero de marzo de dos mil veintiuno. -

**VISTOS.** - En Audiencia Pública virtual, el Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

**I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:**

La parte demandante apela la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 06 de setiembre de 2019, obrante de fojas 193-204, que declara **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda interpuesta por **LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ, ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ** y **JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ** contra **CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.**; sobre nulidad de sanciones e indemnización por daños y perjuicios, en la categoría de lucro cesante y daño moral, solicitada por la parte demandante; sin costas ni costos del proceso. **Fundamenta su recurso de apelación, de fojas 208-213,** solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

- a) **Impugnación de sanción:** La juzgadora desestima la demanda sin tener en cuenta que los mensajes que contenían las pancartas no expusieron frases injuriantes ni atacaron a los empleados de la demandada porque describir la conducta laboral de la misma no es atacarla; máxime cuando se expusieron en una huelga general indefinida.
- b) La A quo indica que los demandantes decidieron portar pancartas imputando acciones a la demandada sin acreditarlas; alegación de lesiona el derecho constitucional de los actores a la huelga contenido en el artículo 28 de la Constitución Política y artículo 73, inciso 1 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N°10-2003-TR.
- c) La juzgadora no tiene en cuenta que la movilización, las pancartas y la huelga general indefinida no es un problema personal, individual de los accionantes, sino es una acción colectiva de un Sindicato, Federación y Confederación; además, es un reclamo laboral contra el gobierno y autoridades de las empresas cementeras.
- d) No se configura en este caso la falta regulada en el inciso f del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR porque no se ha determinado cómo los actores han infraccionado los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, cómo hicieron irrazonable la subsistencia de la relación laboral y en qué momento; tampoco se acreditó cómo es que los accionantes incurrieron en actos de violencia, en grave disciplina e injuria o faltamiento a la palabra verbal o escrita en agravio del empleador, representantes o de sus trabajadores.
- e) **Indemnización por daños y perjuicios:** Debe disponerse la nulidad de las sanciones cuestionadas y el pago de los daños que éstas irrogaron a los demandantes.

- f) **Pretensiones accesorias:** Los honorarios profesionales, intereses y costas procesales deben ser amparados al igual que la pretensión principal.

## II. CONSIDERANDOS:

1. **PRINCIPIO DE LIMITACIÓN DE LA APELACIÓN:** Este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil –en adelante CPC–, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidas por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia; siendo esto así este Colegiado sólo absolverá las impugnaciones que han sido fundamentadas en el recurso impugnatorio y que se han resumido ut supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.
2. **CORRECCION DE LA VENIDA EN GRADO:** El artículo 407º del CPC estipula que *“Antes que la resolución cause ejecutoria, el Juez puede, de oficio o a pedido de parte y sin trámite alguno, corregir cualquier error material evidente que contenga (...)”*, así pues, con la corrección lo que se pretende es enmendar un error material en que se haya incurrido con el objeto de garantizar la ejecución de lo decidido para que no exista duda al respecto. En ese escenario, de autos se advierte que la demanda fue interpuesta por el Sindicato Único de Trabajadores de Cementos Pacasmayo S.A.A. y los trabajadores Luis Enrique Aldea Núñez, Roberto Carlos Armas Vásquez y Juan Carlos Espinoza Valdez; no obstante, en el fallo la A quo declara INFUNDADA la demanda interpuesta por los trabajadores, dejando de lado al Sindicato que también actuó como parte demandante en este proceso. Siendo esto así, **el Colegiado procede a corregir de oficio el error incurrido en la sentencia**, por lo que, el fallo de la recurrida debe precisar que la parte demandante es: *“(...) el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE CEMENTOS PACASMAYO S.A.A. y los trabajadores LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ, ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ y JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ (...)”*.
3. **SANCION DISCIPLINARIA:** En este proceso es objeto de análisis las sanciones impuestas a los trabajadores Luis Enrique Aldea Núñez, Roberto Carlos Armas Vásquez y Juan Carlos Espinoza Valdez, quienes participaron el 31 de julio de 2017 en la movilización a nivel nacional realizada en el marco de la Huelga General Indefinida acordada por la Federación de Trabajadores de Cemento y Pre-Mezclado del Perú; sanciones que consistieron en 05 días de suspensión sin goce de haber para cada trabajador por haber exhibido pancartas con graves afirmaciones que atribuían ciertas conductas a representantes de la demandada. Estas sanciones según los demandantes son nulas porque ninguna de las frases contenidas en las pancartas injuriaba a la demandada ni a sus representantes, sino que más bien fueron reclamos laborales efectuados en el marco de una huelga nacional; además, indica que los hechos imputados como faltas no tipifican en ninguno de los supuestos de faltas graves reguladas normativamente pasibles de sanción. Por su parte la demandada indica que las sanciones impuestas a estos trabajadores se basan en hechos que nunca fueron negados por éstos, siguiendo el debido procedimiento legalmente establecido, por lo que, la demanda debe ser desestimada en todos sus extremos.

4. Precisado ello, el análisis de la controversia suscitada en este caso se inicia indicando que las sanciones son una manifestación del poder disciplinario del empleador regulado en el artículo 9° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral –en adelante LPCL- *“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(...).”*. Así pues, si bien esta facultad del empleador se justifica en el elemento de subordinación que conforma al contrato de trabajo, esta encuentra su primer límite en la **razonabilidad** y después en el **derecho de defensa de los trabajadores**, tal como se desprende de lo regulado en el artículo 26° de la LPCL *“Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, 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.”*, es decir, toda falta grave generada por la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, las cuales no siempre originan el despido del trabajador, requiere de su comprobación objetiva en un procedimiento laboral, lo que viene a ser un debido proceso.
5. Así pues, si bien es cierto en el referido cuerpo normativo no se ha regulado un procedimiento específico para las sanciones disciplinarias, ante la necesidad de un proceso previo para la determinación objetiva de la falta que origina la sanción, en el artículo 31° de la LPCL se ha fijado un proceso que bien puede ser aplicado en casos como este. En el referido artículo se precisa *“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.”*. En ese escenario, queda claro que la sanción impuesta al trabajador será válida siempre y cuando cumpla con los **requisitos de forma y de fondo, los primeros** referidos al seguimiento del debido proceso sancionador el cual consiste en la imputación de las faltas al trabajador y el otorgamiento de un plazo razonable para que éste efectúe sus descargos; y, **los segundos** consistentes en la configuración de la falta impuesta y la razonabilidad de la misma.
6. **PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:** Sobre este aspecto se indica que respecto a los trabajadores Luis Enrique Aldea Núñez y Juan Carlos Espinoza Valdez, la demandada siguió el debido proceso sancionador, en tanto, respecto al primer trabajador (Luis Enrique Aldea Núñez) en autos está acreditado que el 22 de agosto de 2017 la demandada le envía una carta comunicándole al inicio del procedimiento de investigación interna (fojas 70), luego el 19 de setiembre de ese año le remite la carta de imputación de faltas graves (fojas 73 -75), respecto a las cuales el trabajador formuló sus descargos mediante carta de fecha 25 de setiembre de 2017 (fojas 81), y luego de ello la demandada le impuso la sanción objeto de análisis mediante carta de fecha 06 de octubre de 2017 (fojas 82-83). Lo mismo sucedió respecto al trabajador Juan Carlos

Espinoza Valdez porque la demandada le envía una carta comunicándole al inicio del procedimiento de investigación interna el 22 de agosto de 2017 (fojas 110), luego el 19 de setiembre de ese año le remite la carta de imputación de faltas graves (fojas 112-114), respecto a las cuales el trabajador formuló sus descargos mediante carta de fecha 25 de setiembre de 2017 (fojas 115), y luego de ello la demandada le impuso la sanción objeto de análisis mediante carta de fecha 29 de setiembre de 2017 (fojas 116-117).

7. Ahora, en relación al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez** la demandada no siguió el debido procedimiento sancionador porque el 02 de octubre de 2017 le comunica a este trabajador el “Inicio del procedimiento de investigación interna” (fojas 92-93), solicitándole que informe sobre los hechos ocurridos en la movilización del 31 de julio de 2017; requerimiento que fue cumplido por el demandante mediante carta de fecha 09 de octubre de 2017 (fojas 98) indicando: *“su requerimiento de detalle y alcance de las pancartas (...) solo nuestra CGTP y nuestra Federación Nacional de Trabajadores de Cemento y Pre-Mezclado del Perú, puede absolver su inquietud.”*. Recibida la respuesta del trabajador la demandada decide emitir la carta de fecha 17 de octubre de 2017 (fojas 99-100) imponiendo la sanción disciplinaria consistente en una suspensión sin goce de haber por cinco (5) días de labores, sin que previamente haya imputado al actor una falta grave, respecto a la cual hubiera podido defenderse presentando su descargo respectivo; vulnerando con ello el debido proceso y el derecho de defensa del demandante. Por lo tanto, la sanción impuesta al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez** debe dejarse sin efecto por no haber cumplido el requisito de forma, en tanto no siguió el debido procedimiento sancionador.
  
8. **CONFIGURACION DE LAS FALTAS IMPUTADAS:** De las cartas de imputación de faltas graves (fojas 73-76 y 112-114) se verifica que la demandada sancionó a los trabajadores por la comisión de las faltas reguladas en los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL que consisten en: *“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...); 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 (...)”*; precisándose que respecto a la falta del inciso f) la demandada indicó que el supuesto imputado es *“haber injuriado gravemente a su empleador y sus representantes”*. Siendo esto así, corresponde evaluar la configuración de las faltas imputadas, pero antes de ello, respecto al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez** es necesario acotar que si bien es cierto la demandada no le imputó formalmente las faltas graves mencionadas anteriormente, en la carta en que se le impone la sanción cuestionada, se indicó que el sustento de la misma era que *“la pancarta evidencia un incumplimiento de la buena fe laboral y contiene una conducta inapropiada de injuria y faltamiento de palabra en agravio de su empleador”*, es decir, la sanción de todos los trabajadores demandantes se encuadra en dos supuestos: **i)** incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; y, **ii)** haber injuriado gravemente a su empleador y sus representantes, por lo que, se procede a evaluar cada uno de ellos, precisando que ello no implica desconocer que respecto al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez** estas faltas no fueron impuestas formalmente, pero ello no limita a este órgano revisor evaluar si respecto a este trabajador, además del incumplimiento del aspecto formal, se configuraron las faltas que sustentaron la sanción impuesta.

9. **Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral:** El contenido de esta falta grave *“reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores que tiene asignada en la empresa y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) el deber de buena fe que constituye una regla general exigible a las partes en la ejecución de todo contrato (C. Civil art. 1362) pero que en el trabajo la exorbita en extensión y en intensidad, viniendo a primer plano como obligación específica derivada de la naturaleza de la relación de trabajo<sup>1</sup>”*; en consecuencia, esta falta se limita al incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, postura que ha sido expuesta en la Casación 2147-2004-Lima *“(...) debemos entender 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 se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no latu sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”*. Siendo esto así, queda claro que la falta imputada a los demandantes carece de sustento, pues es un hecho pacífico que los hechos sancionados se produjeron en una movilización en el marco de una Huelga, cuya legalidad no ha sido cuestionada por la demandada, por lo tanto, no puede imputarse a los demandantes el incumplimiento de obligaciones de trabajo en el marco de una huelga, pues debe recordarse que según el artículo 72 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.”*; en consecuencia, **esta primera falta en modo alguno sustenta la sanción impuesta a los demandantes, dado que el derecho de huelga se concreta en la suspensión concertada de labores por parte de los trabajadores.**
10. **Injuria grave al empleador y sus representantes:** Para analizar esta segunda falta se precisa que la injuria según el artículo 130 del Código Penal es un delito que comete: *“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.”*, es por ello que la injuria es un delito contra el honor configurado por *“las ofensas a la dignidad de una persona, puestas de manifiesto por palabras, gestos o ademanes, que revelen la intención de menospreciar<sup>2</sup>”*. Siendo esto así, debe tenerse en cuenta que en este proceso es un hecho pacífico que la injuria imputada a los demandantes habría tenido lugar en el marco de una huelga nacional, por lo tanto debe tenerse en cuenta que las frases consignadas en las pancartas empleadas por el sindicato en el marco de una huelga nacional constituyen expresión de protesta derivada del ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical consagrado básicamente en los Convenios 87<sup>3</sup> y 98<sup>4</sup> de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, ambos ratificados por el Perú, en concordancia con lo previsto en el artículo 28 de la Constitución, reconocen al derecho

---

<sup>1</sup>BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. 3era Edición. Jurista Editores; Lima-Perú, 2013. Página 209.

<sup>2</sup> EZAINE CHAVEZ, Amado. Diccionario de Derecho Penal. Ediciones Jurídicas Lambayecanas, Lima 1996, p. 286. Citado por Op. Cit.página 261.

<sup>3</sup> Convenio celebrado en el año 1948, ratificado por el Perú el 9 de diciembre de 1959 mediante el Decreto Supremo 009; norma modificada durante el gobierno de Belaunde el 21 de diciembre de 1962 por el Decreto Supremo N.º 021. Vigente desde el 02 de marzo de 1960.

<sup>4</sup> Convenio celebrado en el año 1949, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 de fecha 18 de noviembre de 1963, instrumento que fuera depositado el 13 de marzo de 1964, con fecha de entrada en vigencia el 11 de marzo de 1965.

de huelga como derecho fundamental, el cual es además un medio lícito de expresión del conflicto y de presión o procura de la solución. Este reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga como una de sus expresiones, forma parte no sólo del derecho interno, sino en el más alto grado, es decir, como parte del bloque de constitucionalidad a que se refiere la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución; sin embargo, ello no significa que los trabajadores o el Sindicato, organismo que los representa, pierdan otros derechos considerados también como derechos humanos de primera generación, los denominados derechos civiles, dentro de los cuales se encuentra la libertad de opinión y la de expresión (numeral 4 del artículo 2 de la Constitución). Como afirma Martín Valverde *“Piquetes y otras formas de conflicto: En la legislación vigente, los piquetes se prevén tan sólo como actos de acompañamiento de la huelga, lícito cuando tenga fines de publicidad y se desarrolle de forma pacífica. Pero también puede utilizarse como medida autónoma de conflicto, que cuenta, en principio, con amparo en la libertad de expresión, siempre que no lesione otros derechos”*<sup>5</sup>.

11. Este criterio, de considerar que para el pleno ejercicio de la libertad sindical, debe garantizarse otras libertades y derechos del común de los ciudadanos a los trabajadores activistas sindicales, se encuentra implícito en los Convenios OIT antes mencionados. En efecto, para la correcta interpretación del contenido y diversas expresiones que pueden derivarse de los Convenios Internacionales no basta la lectura del simple articulado, sino el análisis que sobre tal contenido hace la Comisión de Expertos al absolver consultas y/o emitir opiniones de casos sometidos a su conocimiento. En el ámbito de la libertad sindical se creó en 1951 el Comité de Libertad Sindical de la OIT como órgano de carácter tripartito para el examen de las quejas por violación de este derecho, que presentaran tanto los gobiernos como organizaciones de empleadores y trabajadores, habiendo absuelto en 55 años de existencia más de 2,500 casos, cuyas decisiones se han condensado por decisión de la 54va. Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles<sup>6</sup>, señalándose clara y tajantemente lo siguiente:

*154. “El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores, como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales, no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos en el lenguaje.”*

*155. “El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.”*

*156. “El derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.”*

*158. “El derecho de una organización de empleadores o de trabajadores a expresar sus opiniones sin censura por medio de la prensa independiente no se debe diferenciar del derecho a expresar sus opiniones en periódicos exclusivamente profesionales o sindicales.”*

---

<sup>5</sup> Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez Sañudo, Joaquín García Murcia. Derecho del Trabajo, pag. 400, decimocuarta edición. Editorial Tecnos 2005.

<sup>6</sup> OIT, La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, V edición. Ginebra 2006.

161." *La elección de una insignia sindical recae en el ámbito de la libertad de expresión cuyo respeto es esencial para el ejercicio normal de los derechos sindicales y por lo tanto debería, como un principio general, ser competencia exclusiva del sindicato en cuestión.*"

162. *"La colocación de banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo, la instalación de tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales, la firma de peticiones y la participación en reuniones sindicales constituyen actividades sindicales legítimas."*

163. *"La prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una central sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales."* (resaltado es nuestro)

12. De la misma manera ha concluido el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 0009-2018-PI/TC, al señalar que la protesta *"comprende la facultad de cuestionar, de manera temporal o periódica, esporádica o continua, a través del espacio público o a través de medios de difusión (materiales, eléctricos, electrónicos, virtuales y/o tecnológicos), de manera individual o colectiva, los hechos, situaciones, disposiciones o medidas (incluso normativas) por razones de tipo político, económico, social, laboral, ambiental, cultural, ideológico o de cualquier otra índole, que establezcan los poderes públicos o privados, con el objeto de obtener un cambio del status quo a nivel local, regional, nacional, internacional o global, siempre que ello se realice sobre la base de un fin legítimo según el orden público constitucional, y que en el ejercicio de la protesta se respete la legalidad que sea conforme con la Constitución"*; o, de manera específica, el Tribunal Constitucional de España, en el recurso de amparo 4422-2017<sup>7</sup>, ha concluido que existe un *"mayor ámbito de libertad y protección reconocida a la libertad de expresión en el ámbito sindical cuando se ejerce por representantes de los trabajadores, en tanto se le añade la existencia de un contexto de debate útil para la formación de la opinión pública. Cuando éste concurre, cualifica el contenido y el alcance de la libertad de expresión, que adquiere entonces, "si cabe, una mayor amplitud que cuando se ejerce en otro contexto", y deviene "especialmente resistente, inmune a las restricciones que es claro en otro contexto habrían de operar" (...)"*.
13. Así pues, la libertad sindical no podría ejercitarse si las organizaciones empresariales o de los trabajadores no pueden expresar con libertad *-dentro de los límites razonablemente exigibles-* sus ideas, opiniones o pensamientos, los cuales, no necesariamente están acordes (del gusto) a los ideales de la contraparte contratante *-empleador-*; en tanto, lógicamente, cada idea o expresión, está dirigida a un objetivo concreto: *defender los intereses propios del sujeto de derecho que protesta*. Y es que debe tenerse en cuenta que la crítica que se realiza en una protesta *-en el común de los casos y por reglas de las máximas de la experiencia-* suele tener una connotación *de reproche* que puede generar molestias en la persona sobre la cual se efectúa el reclamo; sin embargo, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el escenario de una protesta sindical, genera la necesidad de tolerancia y el espíritu de apertura al diálogo que debe preexistir tanto a nivel de sociedad como a nivel particular (empresa); de ahí que, **únicamente serán injuriantes u ofensivas las expresiones que resulten innecesarias al propósito que se persigue con la protesta** o que tengan como objetivo causar un perjuicio a los representantes de la empresa o a la empresa misma; por ejemplo, resultará innecesario, intolerante e injurioso, expresiones referidas al seno de la vida privada de un directivo o trabajador

---

<sup>7</sup> [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2018\\_080/2017-4422STC.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2018_080/2017-4422STC.pdf)

de la empresa, o de la atribución directa de la comisión de un delito no comprobado y que no tiene relación alguna con el objeto de reclamo.

14. En ese escenario, corresponde evaluar si las frases que contenían las pancartas exhibidas por los trabajadores demandante configuran como un acto injurioso, para ello se grafica las mismas:

Inge. Mario Alva, Superintendente de Mantenimiento. Lo que mejor sabes hacer:

1. Faltas el respeto a los trabajadores.
2. Preferencia a las servís.
3. Experto en corregir los trabajos mal ejecutados por las servís con ayuda de personal estable y aun así nos discriminas.

Gerente Corporativo Hugo Villanueva, Tú y tu equipo no acabaran con nuestro sindicato. ¡No al hostigamiento laboral!

15. De las dos frases graficadas se advierte que ambas están referidas a un reclamo laboral pues en ambas se hace referencia a la persona y el cargo que ostenta en la empresa, indicando luego un reproche referido a su gestión como trabajadores de la demandada, el cual busca mejores condiciones laborales, eliminar la discriminación y el hostigamiento laboral; aspectos que justamente motivaron la huelga indefinida en que participaron los demandantes en ejercicio de su libertad sindical, tal como se advierte del aviso de huelga indefinida (fojas 20-21) “(...) realizar una HUELGA GENERAL INDEFINIDA, iniciando el días 31 de julio del 2017 (...) exigiendo al GOBIERNO DEL PERU Y CEMENTOS PACASMAYO S.A.A. (...) 5. Por mejoras de condiciones de trabajo. 6. Cese de actos de hostilización laboral contra dirigentes y afiliados. 7. Por una igualdad salarial “IGUAL TRABAJO IGUAL RETRIBUCION (...)”. En consecuencia, en modo alguno puede indicarse que se está injuriando a la demandada ni a sus representantes, pues lejos de atentar contra el honor de su empleador, los trabajadores como miembros del sindicato y en el marco de una huelga nacional, están solicitando mejoras laborales y denunciando los actos de su empleador que consideran son reprochables. Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que las pancartas exhibidas por los demandantes no implican un reproche individual de los demandantes hacia su empleador, sino más bien es un reclamo colectivo del sindicato que participó de esa movilización, por lo que, resulta arbitrario que los trabajadores que llevaron los carteles expresando un reclamo colectivo sean sancionados. Así pues, las pancartas y su contenido constituyen manifestaciones de la libertad de opinión y de expresión de los trabajadores y del sindicato y ponen en evidencia un conflicto por el malestar de los trabajadores en relación con las conductas que se atribuyen a los jefes mencionados en dichas pancartas, es por ello que esas frases deben analizarse en el contexto de un conflicto, como expresión de descontento y reclamo, máxime si no se han utilizado palabras desacomedidas o frases soeces, en consecuencia, **se concluye que esta segunda falta tampoco sustenta las sanciones objeto de análisis .**

16. **En conclusión**, este Colegiado considera que el actuar de los trabajadores no implicó ni el incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, ni una injuria grave al empleador y sus representantes; razón por la cual **las sanciones impuestas son declaradas nulas y dejadas sin efecto, y por ello se revoca la**



**venida en grado y se declara fundada esta pretensión.** Precisándose que en relación al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez**, la sanción impuesta también se deja sin efecto por no haber cumplido el requisito de forma, pues la demandada no siguió el procedimiento sancionador a diferencia de los otros dos trabajadores.

17. **PAGO DE REMUNERACIONES:** Este Colegiado precisa que la consecuencia jurídica de la nulidad de las sanciones viene a ser el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, en tanto la pretensión ejercitada por el actor, en puridad, es la de reintegro o pago de la remuneración indebidamente retenida merced a la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber impuesta de manera arbitraria, por tanto, en rigor, lo que el demandante sufrió fue un descuento indebido de su remuneración inmanente al contrato de trabajo; razón por la que, al declararse nula y dejarse sin efecto las sanciones impuestas por la demandada, lo consecuente es reivindicar el pago de los días multa indebidamente impuesto. En ese escenario, no hay necesidad de recurrir a instituciones ajenas a la materia laboral cuando el propio derecho del trabajo posee sus propias instituciones de restitución de los derechos afectados, es decir, la teoría del caso del demandante es errada en el extremo que solicita como lucro cesante el pago de las remuneraciones no canceladas como consecuencia de la sanción impuesta, cuando la normativa laboral restituye el derecho remunerativo vulnerado por referida sanción, obligando al empleador el pago de los días no cancelados arbitrariamente.
18. Es preciso señalar que la indemnización por daños y perjuicios es una institución del derecho civil que ha sido incorporada en el ámbito laboral con la finalidad de restituir los derechos de los trabajadores cuando la norma no establece un resarcimiento. Así pues, la naturaleza de la indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante en los casos de reposición por despido incausado y fraudulento, constituye, en rigor, el pago de las consecuencias económicas del despido que no son sino el pago de **los ingresos dejados de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto**; ingresos que son cancelados como remuneraciones devengadas en los casos en que se configura un despido nulo, en virtud a lo regulado en el artículo 40 de la LPCL, pero al no existir un resarcimiento de los mismos en el caso de un despido fraudulento e incausado, es que extraordinariamente se determinó la posibilidad de que este resarcimiento sea pretendido como lucro cesante, tal como se concluyó en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008: *“Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un **proceso de indemnización por daños y perjuicios**. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes”*, acuerdo que fue reafirmado con el V Plenario Supremo en Materia Laboral y Previsional, celebrado el 19 de octubre de 2016, donde se acordó que: *“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, **las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral**. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de*

*Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”.*

19. Siendo esto así, este Colegiado, al haber dejado sin efectos las sanciones impuestas a los demandantes, ordena el pago de las remuneraciones que no fueron canceladas arbitrariamente, pero no como lucro cesante, sino como consecuencia inmediata de la nulidad de las sanciones analizadas; razón por la cual **se confirma la venida en grado en extremo que desestima la pretensión indemnizatoria como lucro cesante de los demandantes**. Para el cálculo de las remuneraciones no canceladas por los 05 días de suspensión de los demandantes, se tiene en cuenta la remuneración básica percibida por los demandantes según las boletas de pago incorporadas al proceso; así pues, en el caso del trabajador **Luis Enrique Aldea Núñez**, se tiene en cuenta el básico ascendente a S/114.34 (según boletas de fojas 86-89), que multiplicado por los 05 días de suspensión, arroja un total de **S/571.70** que deberá cancelar la demandada a su favor. Respecto al trabajador **Roberto Carlos Armas Vásquez**, quien también percibió el mismo sueldo básico de S/114.34 (según boletas de fojas 105-108), se ordena que la demandada cancele el monto de **S/571.70**; y, en cuanto al demandante **Juan Carlos Espinoza Valdez**, se considera el básico ascendente a S/110.66 (según boletas de fojas 119-122) que multiplicado por los 05 días de suspensión, arroja un total de **S/553.30** que deberá cancelar la demandada a su favor. Se precisa que no al no haberse amparado el lucro cesante pretendido, tampoco se están considerando los parámetros de cuantificación postulados por la parte demandante, pues -se insiste- al dejar sin efecto una sanción corresponde ordenar el pago de los días que no fueron cancelados como consecuencia de la sanción impuesta arbitrariamente. Para mayor comprensión se grafica a continuación los montos que deberán ser cancelados por la demandada a favor de cada trabajador demandante:

<b>Demandante</b>	<b>Monto</b>
<b>Luis Enrique Aldea Núñez</b>	<b>571.70</b>
<b>Roberto Carlos Armas Vásquez</b>	<b>571.70</b>
<b>Juan Carlos Espinoza Valdez</b>	<b>553.30</b>

20. **INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR DAÑO MORAL:** La Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, en adelante NLPT, en su artículo 23.3, literal c), exige al trabajador demandante acreditar el daño alegado y, si bien es cierto el artículo 1332 de Código Civil no requiere una prueba precisa del daño, a efecto de una valorización equitativa, ello no exime la carga de su probanza, la misma que debe entenderse congruente con la naturaleza del daño alegado. En este caso, si en la demanda se postula un daño moral, la carga de la prueba debe entenderse referida no a la probanza de sufrimiento o aflicción provocada en la víctima, dado que, se trata de sentimientos que en sí mismos son de imposible probanza, sino de los hechos concretos específicos generadores del menoscabo producido en la víctima. Así, para dar por acreditado el daño moral, no es suficiente probar la existencia de una sanción arbitraria por parte de la demandada, pues téngase en cuenta que dicho actuar ha sido restituido con la nulidad de la sanción impuesta y la restitución de los pagos sancionados indebidamente como días multa; sino certificar un hecho o circunstancia distinta al hecho invocado, pero que asociada a aquello, signifique una causa o motivo que produzca un sufrimiento o aflicción al trabajador; por ejemplo, tratándose de un despido, tal y como ante esta Primera Sala Laboral se presentó en el expediente número 495-2012, en el cual

se amparó la pretensión de indemnización por daño moral porque uno de los hechos en los que se fundaba esta pretensión era el escrutinio público a través de publicaciones periodísticas ventilándose públicamente un despido – como en el caso de autos pudo ser la publicación o ventilación pública de la demandada sobre la supuesta conducta infractora de los demandantes de exhibir pancartas con frases injuriantes, en cuyo contexto sí podría entenderse la afectación a su honor o reputación, esto es, a su esfera interna, a efectos de que se sustente el daño moral -; sin embargo, en el presente caso no puede perderse de vista que los demandantes no han aportado mayores indicios ni medios de prueba a efecto de demostrar el especial perjuicio que le habría ocasionado la afectación a su dignidad, como alegan en su escrito impugnatorio, limitándose a alegar que la decisión arbitraria de la demandada sustenta el daño moral; sin embargo, reitérese que dicho incumplimiento, en rigor, contractual, queda superado con el pago de los días de suspensión, no pudiendo servir de sustento para el amparo del daño moral, pues la prueba exigida para acreditar este menoscabo interno no ha sido probada – y menos contrastada -, por la parte demandante. Por estas consideraciones, **este Colegiado decide confirmar el extremo de la recurrida que declara infundado el pago de la indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral.**

21. **PRETENSIONES ACCESORIAS:** En virtud a lo regulado en el artículo 87° del CPC que dispone que las pretensiones accesorias siguen la suerte de lo principal, en vista de que la pretensión principal de este proceso ha sido estimada corresponde dejar sentado que las pretensiones accesorias de pago de intereses legales, costas y costos procesales pretendidos como Honorarios Profesionales (fojas 52) también son estimadas; precisándose que las costas e intereses serán liquidados en ejecución de sentencia y que respecto a los honorarios profesionales se procede a evaluar su cuantificación.
  
22. **HONORARIOS PROFESIONALES:** En lo que respecta a la cuantificación de este concepto, debe tenerse en cuenta que el monto del mismo se fija atendiendo a lo establecido por el artículo 414 del CPC y a los parámetros legales tales como: *La naturaleza y la complejidad del proceso en sí*, debe indicarse que efectivamente se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad según se verifica de la pretensión que ha merecido pronunciamiento jurisdiccional (impugnación de sanción disciplinaria). En cuanto al *despliegue profesional del abogado de la parte demandante*, se verifica de autos que durante el desarrollo del proceso, los demandantes fueron asistidos por su defensa letrada, apreciándose un aceptable nivel de diligencia dentro de los estándares mínimos, advirtiéndose además gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso en esta instancia; precisándose además que este Colegiado reconoce la buena práctica del abogado defensor al haber demandado en un solo proceso la sanción impuesta a tres trabajadores por los mismos hechos. Y, respecto a la *duración del proceso*, se advierte que a la fecha ha transcurrido más de 02 años desde la interposición de la demanda (07 de setiembre de 2018, según cargo de ingreso de expediente de fojas 46). Por ende, al merituar los factores antes glosados, este Colegiado, en aras de los estándares de razonabilidad y proporcionalidad a los que debe atender el Juzgador a efectos de alejar el riesgo de arbitrariedad en el cual podría incurrir, así como en consideración de los *estándares* del mercado profesional abogadil que rigen en nuestro Distrito Judicial, determina los honorarios profesionales en la cantidad de **S/3,000.00**, cuyo titular es el abogado de la parte demandante.

**23. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA:** La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente **a través de casilla electrónica** en atención a la actual coyuntura social de pandemia del covid 19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general; a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas - SINOE-; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

**POR ESTOS FUNDAMENTOS:**

- 1. CORRIGIERON** de oficio la parte resolutive de la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 06 de setiembre de 2019, obrante de fojas 193-204, **en el extremo** en que indica la parte demandante en este proceso, siendo lo correcto: **“(...) el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE CEMENTOS PACASMAYO S.A.A. y los trabajadores LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ, ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ y JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ (...)”;**
- 2. CONFIRMARON** la **Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 06 de setiembre de 2019, obrante de fojas 193-204, en el extremo que desestima la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en la categoría de lucro cesante y daño moral;
- 3. REVOCARON** la **Sentencia** que declara **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda interpuesta por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.** y los trabajadores **LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ, ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ y JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ** contra **CEMENTOS PACASMAYO S.A.A.**; sobre nulidad de sanciones; y, **REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA** esta pretensión; en consecuencia, **DEJARON SIN EFECTO** las sanciones impuestas a los trabajadores **LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ, ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ y JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ**; **ORDENARON** que la demandada pague a los trabajadores las remuneraciones no canceladas como consecuencia de la sanción dejada sin efecto, en los siguientes montos: **S/571.70** a favor del trabajador **LUIS ENRIQUE ALDEA NUÑEZ**, **S/571.70** a favor del trabajador **ROBERTO CARLOS ARMAS VASQUEZ**; y, **S/553.30** a favor del trabajador **JUAN CARLOS ESPINOZA VALDEZ**; más intereses legales y costas que serán liquidados en ejecución de sentencia; **ORDENARON** que la demandada cancele por honorarios profesionales del abogado defensor de la parte demandante en la suma de **S/3,000.00**, más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad; **LA CONFIRMARON** en lo demás que contiene. **DISPONIÉNDOSE** la notificación de la presente resolución a través de las **casillas electrónicas** de las partes, así como la devolución de los actuados al Juzgado Especializado Civil de Pacasmayo-San Pedro de Lloc.- **PONENTE: RODRÍGUEZ CHÁVEZ.-**

**S.S.**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ.**  
CASTILLO LEÓN.  
PERALTA GARCÍA.