

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“La protección del trabajador ante el despido fraudulento: Análisis de los criterios jurisprudenciales en materia de reposición laboral – Expediente 08172-2013-0-1801-JR-LA-03”

AUTOR:

Bach. Gilvonio Alegria, Luis Enrique

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Mg. Sánchez Ruiz Fernando Guillermo

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2413-2249>

DNI N° 08100811

LIMA-PERÚ

2024



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD N°005-2024-UPCI-FDCP-REHO-T

A : MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER GILVONIO ALEGRIA, LUIS ENRIQUE

FECHA : Lima, 5 de enero de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: “LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO FRAUDULENTO: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE REPOSICIÓN LABORAL - EXPEDIENTE 08172-2013-0-1801-JR-LA-03”, presentado por el Bachiller **GILVONIO ALEGRIA, LUIS ENRIQUE**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 21%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*

**Resultado de similitud*

Dedicatoria

Dedico este trabajo de suficiencia profesional a todas las personas que han sido parte fundamental en mi desarrollo académico y profesional.

En primer lugar, quiero dedicar este logro a mis padres, quienes siempre han sido mi mayor apoyo y siempre han creído en mí. Gracias por su amor incondicional, paciencia y por motivarme a alcanzar mis metas cada día. Este logro es también suyo.

A mi familia, hermanos y seres queridos, quienes han estado junto a mi lado en todo momento, brindándome su apoyo, aliento y palabras de aliento. Gracias por su constante motivación y por entender mis ausencias durante este proceso.

A mis profesores y mentores, en especial al Dr. Fernando Guillermo Sanchez Ruiz quienes han compartido sus conocimientos y experiencias conmigo. Gracias por su dedicación, paciencia y por impulsarme a superar mis límites. Han sido una fuente de inspiración y motivación constante para mí.

A mis compañeros de estudio y de trabajo, quienes han sido parte fundamental en mi formación y desarrollo profesional. Gracias por los momentos compartidos, por el intercambio de ideas, por los debates constructivos y por trabajar juntos hacia el logro de nuestros objetivos comunes.

¡En resumen, dedico este trabajo a todas las personas que han contribuido de alguna manera en mi camino hacia la suficiencia profesional. Agradezco su apoyo incondicional y su confianza en mí. Este logro es para todos nosotros. ¡Gracias!

Agradecimiento

“A mi hermano mayor, quien ha sido mi guía y mentor en la vida. Gracias por apoyarme en cada paso de mi vida y por ser un modelo a seguir. Esta tesis es un tributo a tu dedicación y sacrificio, y espero que te sientas orgulloso de mi logro.

Declaración de Autoría

En mi condición de autor de este trabajo, yo, Luis Enrique Gilvonio Alegria, con DNI N°06273903, manifiesto que el presente trabajo titulado **“LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO FRAUDULENTO: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE REPOSICIÓN LABORAL – EXPEDIENTE 08172-2013-0-1801-JR-LA-03”** es de mi autoría, y se encuentra redactado siguiendo la normativa vigente de la UPCI.

Lima, 12 de enero del 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Gilvonio Alegria". The signature is written in a cursive style with a long horizontal flourish extending to the right.

INDICE

Caratula	1
Informe de similitud.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de Autoría.....	5
Indice.....	6 - 7
Introducción.....	8
Capítulo I Planificación del Trabajo.....	9
1.1 Síntesis de la Demanda.....	9- 11
1.2 Auto Admisorio de la Demanda.....	11
1.3 Síntesis de la Contestación de la Demanda.....	11- 14
1.4 Principales Medios Probatorios.....	14- 16
1.5 Síntesis de Auto de Saneamiento.....	16
Capítulo II Marco Teórico.....	17
2.1 Diez Jurisprudencias con indicación de la sumilla de expedientes que hubieren sido resueltos por el órgano jurisdiccional y competente con la indicación del expediente, su número y el año.....	17- 22
2.2 Doctrinas actualizadas comentadas, en las doctrinas citadas deben figurar el comentario personal de estas.....	22- 23
2.3 Síntesis Analítica del Trámite Procesal.....	24- 43
Capítulo III Desarrollo de Actividades.....	43
3.1 Fijación de Puntos Controvertidos.....	43
3.2 Síntesis de la Audiencia de Pruebas.....	43- 44

3.3 Alegatos.....	45
Capítulo IV Resultados Obtenidos.....	46
4.1 Fotocopia de la Sentencia del Juez Especializado.....	46- 57
4.2 Síntesis de Apelación de la Sentencia.....	58
4.3 Fotocopia de la Sentencia de la Sala especializada de la Corte superior.....	59- 70
4.4 Síntesis de Recurso de Casación.....	71
4.5 Fotocopia de la Sentencia de la Corte Suprema: Casación	72- 79
Conclusiones.....	80
Recomendaciones.....	81
Referencias Bibliográficas.....	82
Anexos.....	83
Anexo 1: Evidencia de similitud digital.....	83- 86
Anexo 2: Autorización de publicación en el repositorio.....	87

Introducción

El presente trabajo de suficiencia aborda el tema de **“LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO FRAUDULENTO: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE REPOSICIÓN LABORAL – EXPEDIENTE 08172-2013-0-1801-JR-LA-03”**, analizando la síntesis de esta demanda con los respectivos medios probatorios, agregando el marco teórico respectivo que fundamenta las afirmaciones vertidas hasta el análisis de la sentencia respectiva, este trabajo servirá como referencia a todos los estudiantes y egresados de la carrera de Derecho interesados en el derecho laboral, por sus particularidades que se detallarán.

Capítulo I Planificación del Trabajo

1.1 Síntesis de la Demanda

La demandante refiere que “ingresó a laborar para la demandada con fecha 02 de febrero de 2009, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad - contrato de trabajo por servicio específico-; para desempeñar el puesto de EJECUTIVO TELEVENTAS-, cuyas labores fueron permanentes y continuas, durante 4 años y 26 días, por lo que la labor realizada correspondía a una de naturaleza laboral a plazo indeterminado”. 3. Refiere que "...con fecha 28 de febrero de 2013 y bajo amenaza de aperturarnos procedimiento administrativo sancionador por unas supuestas faltas que nunca fuimos informados ni mucho menos notificados, decide coaccionarnos y obligarnos a firmar una carta de Renuncia que a todas luces (...), observa vicios de voluntad, ya que resulta poco creíble que 56 trabajadores del área de EJECUTIVOS TELEVENTAS en SALA TELEVENTAS renuncien el día 28 de febrero de 2013, bajo el mismo tenor mismo formato, mismo día, mismos argumentos y de los cuales 35 trabajadores cesados decidimos acudir al Órgano Jurisdiccional...".

Petitorio:

RUTH VANESSA GUTIERREZ LOARTE, mediante escrito de fojas 39 a 66, subsanado de fojas 90 a 95, interpone DEMANDA contra el BANCO INTERNACIONAL DEL PERU – INTERBANK; cuyo petitorio comprende:

- 1.1 “Se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a la modalidad de servicio específico y consecuentemente se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”,

1.2 “Se declare su despido como fraudulento y se la reincorpore a su puesto de trabajo”.

1.3 “Se cumpla con el abono de las remuneraciones y beneficios sociales dejadas de percibir, así como el pago de intereses legales costas y costos del proceso”.

Fundamentos de Hecho:

Que, con manifiesta violación del debido proceso decidió despedirlos obligándola a firmar su carta de renuncia, luego de haber sido coaccionada y amenazada por los Supervisores y Gerentes de Área, y que la demandada procedió a retener a todos los demandantes las comisiones obtenidas en los meses de enero y febrero de 2013, en razón de que la demandad les acusaba de un supuesto fraude del cual no fueron notificados ni mucho menos darle la oportunidad de efectuar sus descargos, procediendo a coaccionarlos bajo amenaza de iniciarle un procedimiento administrativo.

Fundamentos de Derecho:

- A. Constitución política del estado artículo 2 inciso 2, 22, 23 artículo 26(inciso 1, 2, y 3) Art. 27, 51, 138 y la cuarta disposición transitoria de la Carta Magna.
- B. Ley N° 29497 Art. 2 numeral 2 Nueva ley procesal laboral
- C. Acuerdo del I pleno jurisdiccional supremo en Materia Laboral Lima - 2012.
- D. En el decreto Legislativo N° 728 y su reglamento aprobado por decreto supremo N° 003-97-TR uno 27 ley de productividad y

competitividad laboral

E. Declaración Universal de los Derechos Humanos inc. 1 del artículo 23° que señala: “toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo”.

F. Código Procesal Civil Art. 188, 197, 226.

Medios probatorios:

La demandante dentro de sus medios probatorios ofreció nueve declaraciones testimoniales -todos funcionarios y/o trabajadores del Banco- señalando de manera genérica que sus declaraciones se solicitaban a efectos de que el juzgado pueda recabar y corroborar la versión de los citados funcionarios, sobre cuál fue la causa de su despido, la misma que fue fraudulenta, bajo intimidación, amenaza y coacción.

1.2 Auto Admisorio de la Demandada

Admitida la demanda por Resolución Número 4 de fecha 29 de abril del 2013 (fojas 97 a 100), se citó a las partes para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo con fecha cuatro de julio del 2013 (fojas 201 a 203) con la concurrencia de ambas partes, no prosperando la conciliación; oportunidad en la cual la demandada cumple con presentar su escrito de contestación de demanda.

1.3 Síntesis de la Contestación de la Demanda

“Banco Internacional del Perú – INTERBANK –, al absolver el traslado de la demanda, mediante escrito de fojas 176 a 200, postula lo siguiente:

a. El cese de la demandante se produjo a consecuencia de su

renuncia voluntaria al empleo mediante carta de renuncia de fecha 28 de febrero de 2013.

b. Es falso que INTERBANK la haya coaccionado con el fin de que suscriba la carta de renuncia ya que el día 28 de febrero la demandante tuvo la posibilidad de elegir entre (i) Explicar a INTERBANK porque el Informe de Auditoría de venta de Seguros había detectado irregularidades en sus ventas, (ii) Suscribir una carta de renuncia voluntaria.

c. La demandante se desempeñaba como ejecutiva de Televentas – Referidos y como parte de sus labores debía llamar por teléfono a sus clientes con el fin de ofrecerles tarjetas de crédito y adicionalmente seguros en caso de robo, clonaciones, percibiendo una remuneración mixta. Básico más bonificaciones por las ventas efectuadas fija y variable sustentada en comisiones.

d. Que la estructura de las remuneraciones de la demandante tuvo una variación en el sistema de incentivos a partir de enero del año 2013; verificándose un incremento considerable en la venta de seguros pasando de un promedio de 1000 seguros mensuales a 3000 seguros mensuales, lo que hacía un incremento de 300% ; por lo que se procedió a efectuar una auditoria de las ventas de enero, siendo que con fecha 24 de enero de 2013 los Supervisores de los Ejecutivos de Televentas comunicaron los resultados de Auditoria el cual estableció que de 470 casos auditados a 95 ejecutivos de televentas en 154 hubo ventas irregulares correspondientes a 51 ejecutivos de televentas, que se

obtuvo al escuchar las grabaciones de las ventas realizadas por los ejecutivos de televentas en el mes de enero, y que la demandante conformaba la lista de 51 ejecutivos de televentas sobre los que se detectó que habían cometido ventas irregulares, y la demandante realizó 5 operaciones en las había “vendido” el seguro de protección de tarjeta de crédito sin que el cliente haya manifestado su conformidad; siendo que uno de dichos clientes efectúo un reclamo formal exigiendo que se anule la deuda.

e. Con fecha 28 de febrero de 2013, se produjo una reunión en las oficinas de televentas con los Jefes y Supervisores del área de televentas, con la presencia de 46 ejecutivos a quienes se les informo acerca de los resultados de auditoría, señalándoles que tenían la posibilidad de optar entre explicar lo ocurrido, así como las razones que motivaron dicho comportamiento, o suscribir una carta de renuncia si consideraban que no había explicación alguna; siendo que a diferencia de lo ocurrido con otros ejecutivos que optaron libremente por brindar sus explicaciones la demandante opto libremente por renunciar; sin presiones ni amenazas, y aquellos que decidieron explicar lo ocurrido continuaron prestando servicios para INTERBANK.

f. La demandante posteriormente se acercó a las instalaciones de INTERBANK con el fin de recabar sus documentos correspondientes a su cese; liquidación de beneficios sociales, carta de liberación de la CTS, Certificado de Trabajo y se Certificado de Remuneraciones y de Retenciones de rentas de quinta categoría. y en ningún momento

manifestó ninguna disconformidad con relación a su renuncia.

g. Citadas las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se llevó a cabo con la participación de la parte demandante y demandada conforme a los términos contenidos en el acta de fecha trece de julio del dos mil trece, que corre de fojas 243 a 246; oportunidad en que se admitieron y actuaron los medios de pruebas ofrecidas por las partes, difiriéndose el fallo de la sentencia”.

AUDENCIA ÚNICA

Citadas las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se llevó a cabo con la participación de la parte demandante y demandada conforme a los términos contenidos en el acta de fecha trece de julio del dos mil trece, que corre de fojas 243 a 246; oportunidad en que se admitieron y actuaron los medios de pruebas ofrecidas por las partes, difiriéndose el fallo de la sentencia

1.4 Principales Medios Probatorios

1. La demandante dentro de sus medios probatorios ofreció nueve declaraciones testimoniales -todos funcionarios y/o trabajadores del Banco- señalando de manera genérica que sus declaraciones se solicitaban a efectos de que el juzgado pueda recabar y corroborar la versión de los citados funcionarios, sobre cuál fue la causa de su despido, la misma que fue fraudulenta, bajo intimidación, amenaza y coacción.

2. La demandada interpuso tacha contra las nueve declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandante, señalando como fundamentos de

su tacha esencialmente que no se habría indicado la finalidad de dichos medios probatorios; y que se habría excedido en el número de testigos propuestos.

3. Del escrito de demanda efectivamente “se verificó que la parte demandante no había señalado de manera expresa cual sería la finalidad de cada una de las pruebas subjetivas ofrecidas, ni sobre qué pretensión versaría la declaración testimonial de cada una de ellas; señalando la finalidad de manera global y genérica; sobrepasando los límites de testimoniales permitidas, ya que si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo no señala límite alguno, nos remite al Código Procesal Civil para todo lo no previsto en ella, conforme a la primera disposición complementaria¹ del referido código; siendo que el código adjetivo civil, en su artículo 226° dispone que los litigantes pueden ofrecer hasta tres testigos para cada uno de los hechos controvertidos; que para el presente caso son dos; y que en ningún caso el número de testigos de cada parte será más de seis”.

4. Aunado a ello se tiene que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiere que son las partes las que deben concurrir a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos que corresponda actuar; actividad que es bajo su responsabilidad y costo; sin necesidad de citación del juzgado, sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento²; no habiendo la parte demandante cumplido con acudir a la audiencia de juzgamiento con sus testigos; se resolvió rechazar las declaraciones testimoniales ofrecidas por la parte demandante; debiendo tomar en consideración que la demandada

coincidió con la demandante en ofrecer la declaración testimonial de Martin Ezequiel Castillo Rubiños Sub Gerente de Televentas y Giovanni Germán Arce Villanueva Supervisor de Ventas de la demandante; admitiéndose ambas declaraciones testimoniales.

1.5 Síntesis de Saneamiento Procesal

Con Resolución N° 11 de la revisión de autos se advierte “que se han cumplido los tres presupuestos de la acción, capacidad de las partes, competencia del Juzgado y requisitos de admisibilidad, no se han deducido excepciones, ni defensas previas ni articulaciones de nulidad, tramitado la causa observándose las formalidades de Ley, emergiendo por tanto una relación jurídica procesal válida sin causal de nulidad ni invalidez procesal”.

“No llegaron acuerdo alguno, la judicatura se abstiene de proponer formula conciliatoria alguna”.

Capítulo II Marco Teórico

2.1 Diez Jurisprudencias con indicación del a sumilla de expedientes que hubieren sido resueltos por el órgano jurisdiccional y competente con la indicación del expediente, su número y el año.

a. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 11950-2015 JUNÍN REPOSICIÓN PROCESO ABREVIADO – NLPT.

Sumilla: “Cuando un proceso de despido verse sobre lo dispuesto en el literal a) del artículo 25° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el juzgador deberá analizar únicamente si es que el trabajador ha incumplido las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, mas no otros factores que no se encuentren taxativamente regulados en el inciso indicado”.

b. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 3727-2018 MOQUEGUA REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO PROCESO ABREVIADO-NLPT.

Sumilla: “En el caso concreto, no se evidencia la

configuración de un despido fraudulento por parte del demandante; asimismo, debe considerarse que la falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° de I Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no solo implica evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez al centro de labores, sino también, su negativa a someterse a la prueba del dosaje etílico y la especial naturaleza de las funciones que desempeña”.

**c SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
EXP. N° 976-2001-AA/TC, HUÁNUCO**

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.o 415-987-AA/TC, 555-99-

AA/TC Y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AAITC) o mediante la -fabricación de pruebas-”

**d. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

CASACIÓN LABORAL 1099-2015 LIMA NORTE

**Reposición por despido fraudulento PROCESO
ORDINARIO – NLPT**

Sumilla: “Las faltas imputadas al trabajador deben estar formuladas de manera clara con precisión de las pruebas que llevan al empleador a la conclusión de que se incurrió en falta grave, ello con el objeto de determinar si el **despido** es contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales o es producto de una -fabricación de pruebas-”.

**e. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 2228-2016 LIMA
Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO
– NLPT**

SUMILLA: “Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador”.

f. Cas. Lab. 3630-2017, Lambayeque

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 3630-2017 LAMBAYEQUE Desnaturalización de contratos y otros PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: “La congruencia procesal se establece entre la resolución o sentencia, en las acciones que ejercen las partes que intervienen y el objeto del petitorio de tal manera que el pronunciamiento jurisdiccional tiene que referirse a estos elementos y no a otros”.

g. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 19677-2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO – NLPT

Sumilla: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que las lleven a tomar una determinada decisión”.

**h. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017 TACNA
REPOSICIÓN LABORAL PROCESO ABREVIADO-NLPT**

SUMILLA.- “Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En el caso en concreto, se encuentran acreditadas las faltas cometidas por el demandante”.

**i. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA**

**CASACIÓN LABORAL N° 12198-2018, LA LIBERTAD
Reposición PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**j. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 256-2017**

**LAMBAYEQUE Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO – NLPTS**

Sumilla: “La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono”

2.2 Doctrinas actualizadas sumilladas

- a. **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 19677-2016 CUSCO Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Sumilla: “El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que las lleven a tomar una determinada decisión”.

- b. **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 17160-2017 TACNA Reposición Laboral PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Sumilla.- “Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En el caso en concreto, se encuentran acreditadas las faltas cometidas por el demandante”.

**c. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA CASACIÓN LABORAL N° 2228-2016 LIMA
Reposición por despido fraudulento PROCESO ABREVIADO
– NLPT**

Sumilla: “Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador”.

2.3 Síntesis Analítica del Trámite Procesal

Demanda - Solicita:

- a. Se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a la modalidad de servicio específico y consecuentemente se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado,
- b. Se declare su despido como fraudulento y se la reincorpore a su puesto de trabajo.
- c. Se cumpla con el abono de las remuneraciones y beneficios sociales dejadas de percibir, así como el pago de intereses legales costas y costos del proceso.

Contestación de la Demanda:

- a. El cese de la demandante se produjo a consecuencia de su renuncia voluntaria al empleo mediante carta de renuncia de fecha 28 de febrero de 2013.
- b. Es falso que INTERBANK la haya coaccionado con el fin de que suscriba la carta de renuncia ya que el día 28 de febrero la demandante tuvo la posibilidad de elegir entre (i) Explicar a INTERBANK porque el Informe de Auditoría de venta de Seguros había detectado irregularidades en sus ventas, (ii) Suscribir una carta de renuncia voluntaria.
- c. La demandante se desempeñaba como ejecutiva de Televentas – Referidos y como parte de sus labores debía llamar por teléfono a sus clientes con el fin de ofrecerles tarjetas de crédito y adicionalmente seguros en caso de robo, clonaciones,

percibiendo una remuneración mixta. Básico más bonificaciones por las ventas efectuadas fija y variable sustentada en comisiones.

- d. Que la estructura de las remuneraciones de la demandante tuvo una variación en el sistema de incentivos a partir de enero del año 2013; verificándose un incremento considerable en la venta de seguros pasando de un promedio de 1000 seguros mensuales a 3000 seguros mensuales, lo que hacía un incremento de 300% ; por lo que se procedió a efectuar una auditoria de las ventas de enero, siendo que con fecha 24 de enero de 2013 los Supervisores de los Ejecutivos de Televentas comunicaron los resultados de Auditoria el cual estableció que de 470 casos auditados a 95 ejecutivos de televentas en 154 hubo ventas irregulares correspondientes a 51 ejecutivos de televentas, que se obtuvo al escuchar las grabaciones de las ventas realizadas por los ejecutivos de televentas en el mes de enero, y que la demandante conformaba la lista de 51 ejecutivos de televentas sobre los que se detectó que habían cometido ventas irregulares, y la demandante realizó 5 operaciones en las había “vendido” el seguro de protección de tarjeta de crédito sin que el cliente haya manifestado su conformidad; siendo que uno de dichos clientes efectúo un reclamo formal exigiendo que se anule la deuda.
- e. Con fecha 28 de febrero de 2013, se produjo una reunión en las oficinas de televentas con los Jefes y Supervisores del área de

televentas, con la presencia de 46 ejecutivos a quienes se les informo acerca de los resultados de auditoría, señalándoles que tenían la posibilidad de optar entre explicar lo ocurrido, así como las razones que motivaron dicho comportamiento, o suscribir una carta de renuncia si consideraban que no había explicación alguna; siendo que a diferencia de lo ocurrido con otros ejecutivos que optaron libremente por brindar sus explicaciones la demandante opto libremente por renunciar; sin presiones ni amenazas, y aquellos que decidieron explicar lo ocurrido continuaron prestando servicios para INTERBANK.

- f. La demandante posteriormente se acercó a las instalaciones de INTERBANK con el fin de recabar sus documentos correspondientes a su cese; liquidación de beneficios sociales, carta de liberación de la CTS, Certificado de Trabajo y se Certificado de Remuneraciones y de Retenciones de rentas de quinta categoría. y en ningún momento manifestó ninguna disconformidad con relación a su renuncia.
- g. Citadas las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se llevó a cabo con la participación de la parte demandante y demandada conforme a los términos contenidos en el acta de fecha trece de julio del dos mil trece, que corre de fojas 243 a 246; oportunidad en que se admitieron y actuaron los medios de pruebas ofrecidas por las partes, difiriéndose el fallo de la sentencia.

Sentencia de Primera Instancia

La exposición de hechos detalla el caso de Ruth Vanessa Gutiérrez

Loarte, quien presentó una demanda contra el Banco Internacional del Perú - INTERBANK. A continuación, se resumen los puntos clave:

EXPOSICIÓN DE HECHOS:

Demandante y Petitorio:

1. Ruth Vanessa Gutiérrez Loarte demanda al INTERBANK, solicitando:

1.1 Declaración de desnaturalización del contrato de trabajo a plazo específico y reconocimiento de contrato a plazo indeterminado.

1.2 Declaración de despido fraudulento y reincorporación al puesto de trabajo.

1.3 Pago de remuneraciones, beneficios sociales, intereses legales, costas y costos del proceso.

Antecedentes Laborales:

2. Gutiérrez ingresó al INTERBANK el 02 de febrero de 2009 con un contrato de trabajo sujeto a modalidad.

3. Alega que su trabajo como EJECUTIVO TELEVENTAS era permanente durante 4 años y 26 días, considerando que correspondía a un contrato laboral a plazo indeterminado.

Renuncia Coaccionada:

4. Alega que, bajo amenaza de procedimientos administrativos, fue coaccionada para firmar una carta de renuncia el 28 de febrero de 2013, acusada de un supuesto fraude sin notificación previa ni oportunidad de descargos.

Respuesta del INTERBANK:

5. El INTERBANK afirma que Gutiérrez renunció voluntariamente el 28 de febrero de 2013, ofreciéndole la opción de explicar irregularidades en

sus ventas o renunciar.

6. Sostiene que la demandante estaba involucrada en ventas irregulares según una auditoría, y que la renuncia fue libre y sin coacción.

Cambios en Incentivos y Auditoría:

7. La demandante trabajaba en Televentas, ofreciendo tarjetas de crédito y seguros con remuneración mixta.

8. Se menciona un cambio en los incentivos a partir de enero de 2013, con un aumento significativo en la venta de seguros.

9. Se realizó una auditoría que identificó ventas irregulares, y la demandante fue incluida en una lista de ejecutivos con irregularidades.

Reunión y Renuncia:

10. El 28 de febrero de 2013, se informó a los ejecutivos sobre los resultados de la auditoría, ofreciéndoles la opción de explicar o renunciar.

11. La demandante optó por renunciar voluntariamente, según el INTERBANK, sin presiones ni amenazas.

Posterior a la Renuncia:

12. Después de la renuncia, la demandante solicitó documentos de cese, liquidación, certificados, sin expresar disconformidad.

Proceso Legal:

13. La demanda fue admitida en abril de 2013, y la audiencia de conciliación no prosperó.

14. INTERBANK presentó su contestación de demanda.

15. Se llevaron a cabo audiencias de juzgamiento, donde se admitieron pruebas, y la sentencia se difirió.

Esta exposición de hechos proporciona un panorama general del caso,

destacando las posiciones y argumentos de ambas partes en disputa.

En la segunda parte del documento, se establece que algunos hechos no son objeto de controversia entre las partes. A continuación, se resumen los puntos que se consideran no controvertidos:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Relación Laboral:

Se reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes.

2. Fechas de Inicio y Cese:

Las fechas de inicio y cese del vínculo laboral son aceptadas como no controvertidas.

3. Modalidad de Contratación:

La modalidad de contratación se establece como servicio específico.

4. Remuneraciones:

El monto de las remuneraciones percibidas por la demandante no es objeto de disputa.

5. Cargo y Funciones:

El cargo que ocupaba la demandante y las funciones y labores desempeñadas son hechos no controvertidos.

Conclusión sobre Hechos No Controvertidos:

Se destaca que al existir un acuerdo o convención entre las partes sobre estos hechos, se considera que carece de objeto tanto la presentación de medios probatorios para demostrarlos como cualquier pronunciamiento judicial sobre los mismos. En otras palabras, estos aspectos específicos no son disputados y se dan por aceptados por ambas partes en el proceso legal.

En la delimitación de la controversia, se establece que la disputa se centra en dos puntos principales:

DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA

1. Naturaleza Temporal del Vínculo Laboral:

- La principal materia de controversia gira en torno a la naturaleza temporal del vínculo laboral de Ruth Vanessa Gutiérrez Loarte con el Banco Internacional del Perú - INTERBANK.
- Se cuestiona si el contrato originalmente establecido como servicio específico puede considerarse como laboral a plazo indeterminado, según la demandante.

2. Causa del Cese del Vínculo Laboral:

- La disputa se centra en la causa del cese del vínculo laboral, que se materializó a través de una carta de renuncia.
- Se cuestiona si la renuncia fue efectuada bajo coacción o amenaza, lo cual se consideraría un vicio de la voluntad, dando lugar a un despido fraudulento y la consecuente reposición en el puesto de trabajo, según la tesis de la demandante.
- La demandada sostiene que la renuncia fue voluntaria y que la demandante tuvo la opción de explicar las irregularidades detectadas en sus ventas o suscribir la carta de renuncia voluntaria.

Resumen de Controversia:

La controversia, por lo tanto, se centra en la interpretación de la naturaleza del contrato laboral y en la evaluación de si la renuncia fue un acto voluntario o si estuvo influenciada por coacción o amenaza. La resolución de estos puntos determinará la validez del despido y la

procedencia de la reposición en el puesto de trabajo, según las posiciones de la demandante y la demandada.

En esta sección se aborda un incidente relacionado con las pruebas testimoniales presentadas por la demandante y la tacha (impugnación) realizada por la demandada. A continuación, se resumen los puntos clave:

INCIDENTE –

CUESTIONES PROBATORIAS (Tacha de Declaraciones Testimoniales):

1. Pruebas Ofrecidas por la Demandante:

- La demandante presentó nueve declaraciones testimoniales de funcionarios y/o trabajadores del Banco.
- Estas declaraciones buscaban respaldar la versión de la demandante sobre la causa de su despido, que argumenta fue fraudulento, bajo intimidación, amenaza y coacción.

2. Tacha por Parte de la Demandada:

- La demandada impugnó (tachó) las nueve declaraciones testimoniales presentadas por la demandante.
- Los fundamentos de la tacha se centraron en que la demandante no había indicado expresamente la finalidad de cada prueba y que se excedió en el número de testigos propuestos.

3. Falta de Especificación en la Finalidad de las Pruebas:

- Se observó que en el escrito de demanda, la demandante no había detallado de manera expresa la finalidad específica de cada prueba testimonial.

- Se señala que la finalidad fue expresada de manera global y genérica, superando los límites permitidos en cuanto al número de testigos.

4. Límites en el Número de Testigos:

- Se argumenta que, aunque la Nueva Ley Procesal del Trabajo no establece límites específicos para el número de testigos, remite al Código Procesal Civil.

- Según el Código Procesal Civil, se permite a las partes ofrecer hasta tres testigos para cada uno de los hechos controvertidos, y en ningún caso el número de testigos de cada parte debe ser más de seis.

5. Decisiones del Juzgado:

- En concordancia con las normas mencionadas (Código Procesal Civil Art. 226, se rechazaron las declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandante.

- Se destaca que la demandada coincidió con la demandante en ofrecer las declaraciones testimoniales de dos testigos específicos, las cuales fueron admitidas.

Este incidente se centra en la admisión o rechazo de las declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandante, siendo el argumento principal la falta de especificación en la finalidad de cada testimonio y el supuesto exceso en el número de testigos propuestos.

FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

En esta sección de la decisión, el tribunal aborda la cuestión de la desnaturalización de la relación laboral sujeta a modalidad. Aquí se resumen los fundamentos expuestos:

Fundamentos sobre la Desnaturalización de la Relación Laboral:

1. Regla General y Excepcionalidad:

- Se establece que la regla general en la contratación laboral es la duración indeterminada, permitiéndose excepcionalmente la contratación a plazo fijo o sujeto a modalidad según la legislación laboral.

2. Requisitos para la Contratación a Modalidad:

- La excepcionalidad de la contratación a modalidad requiere cumplir con las formalidades legales y debe estar debidamente sustentada, guardando correspondencia con la naturaleza temporal invocada (causa objetiva).

3. Acreditación de la Naturaleza Laboral a Plazo Indeterminado:

- Se establece que en el presente caso, la demandante ingresó a laborar con un contrato sujeto a modalidad para desempeñar el puesto de EJECUTIVO TELEVENTAS.

- A través de hechos admitidos por la demandada y corroborados con el Certificado de Trabajo, se acredita que las labores fueron permanentes y continuas durante 4 años y 26 días.

- Se concluye que la labor realizada corresponde a una naturaleza laboral a plazo indeterminado.

4. Naturaleza Indeterminada - Hecho Controvertido:

- Se destaca que la naturaleza indeterminada de la relación laboral es un hecho controvertido sobre el cual la demandada no se ha pronunciado ni ha acreditado la naturaleza temporal del contrato de trabajo por servicio específico.

5. Relación con la Pretensión de la Demandante:

- Se señala que el pronunciamiento sobre la naturaleza de la relación

laboral tiene relevancia en relación con la pretensión de la demandante de reposición por despido fraudulento.

- La verificación de la naturaleza modal o indeterminada de la relación laboral se relaciona con la evaluación del cese del vínculo.

Esta sección establece los fundamentos para concluir que la relación laboral de la demandante, inicialmente sujeta a modalidad, fue desnaturalizada debido a la permanencia y continuidad de sus labores, lo cual tiene implicaciones en la pretensión de reposición por despido fraudulento.

RESPECTO DEL CESE DEL VINCULO

En esta sección, el tribunal aborda la controversia en torno al cese del vínculo laboral de la demandante y la carta de renuncia presentada.

1. Inasistencia de Testigos o Peritos:

- Se destaca que la falta de testigos o peritos, así como la ausencia de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si los hechos necesarios quedan acreditados mediante la prueba actuada.

2. Cese del Vínculo por Renuncia:

- Se evalúa si la renuncia de la demandante, presentada el 28 de febrero de 2013, fue coaccionada y obligada por la demandada.

- La demandante alega que la renuncia fue resultado de amenazas de un proceso sancionador por supuestas faltas no informadas, configurando un despido fraudulento.

3. Argumentos de la Demandante:

- La demandante sostiene que la carta de renuncia fue suscrita bajo amenaza de iniciar un proceso sancionador y que 56 trabajadores del

área de Ejecutivos de Televentas firmaron cartas similares el mismo día.

- Se alega que esto fue contrario a las formalidades de ley y violatorio de derechos constitucionales.

4. Respuesta de la Demandada:

- La demandada niega la coacción, argumentando que la renuncia fue libre y voluntaria.

- Se menciona que la renuncia se dio después de detectar ventas irregulares de seguros de tarjetas de crédito por parte de la demandante y otros ejecutivos de televentas.

5. Carga de la Prueba:

- Se establece que la carga de la prueba recae en la demandante para demostrar la existencia de coacción, amenaza o intimidación que viciara su voluntad en la renuncia.

6. Evaluación de Pruebas:

- Se revisan las pruebas presentadas, incluyendo la modificación de las comisiones, ventas irregulares detectadas y la opción dada a la demandante de presentar un informe o renunciar.

7. Naturaleza de la Renuncia:

- Se busca determinar si la renuncia fue libre y voluntaria, aceptando una oferta legítima del empleador ante irregularidades en las ventas, o si estuvo viciada por coacción.

8. Criterios de Intimidación:

- Se aplica el criterio del Código Civil sobre intimidación, indicando que debe haber un fundado temor de sufrir un mal inminente y grave para que la renuncia sea nula por vicio de la voluntad.

9. Conclusión Del Tribunal:

- El tribunal concluye que la demandante no ha logrado probar que la renuncia estuvo viciada por coacción o intimidación.

- Se descarta la configuración de un despido fraudulento debido a la falta de evidencia de la existencia de vicios en la manifestación de voluntad.

En resumen, esta sección aborda la validez de la renuncia presentada por la demandante y la ausencia de pruebas suficientes para respaldar la alegación de despido fraudulento.

PAGO DE COSTAS

En esta sección, el tribunal aborda el tema del pago de costas y emite su decisión final. Aquí se resumen los puntos clave:

1. Exoneración de Pago de Costas:

- El juzgador considera que ha habido motivos razonables para demandar, y conforme al artículo 14 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se exonera a la parte demandante (vencida) del pago de costas.

2. Pago de Intereses:

- Dado que la reposición pretendida no fue amparada, no se pronuncia sobre el pago de intereses, indicando que carece de sentido hacerlo al no haberse concedido ninguna suma cuantificable.

DECISIÓN FINAL:

- Se declara INFUNDADA LA DEMANDA presentada por RUTH VANESSA GUTIERREZ LOARTE contra el BANCO INTERNACIONAL DEL PERU – INTERBANK.

- Se exime al demandado (INTERBANK) de la condena en costos y costas.

En resumen, la demanda es declarada infundada, eximiendo al demandado del pago de costas. Se destaca la exoneración de la parte demandante del pago de costas, posiblemente debido a la existencia de motivos razonables para presentar la demanda.

Sentencia de segunda instancia

En una Audiencia Pública, la Sala Superior, con la Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya como ponente, emite una resolución sobre la apelación de una sentencia previa. Aquí se resumen los puntos clave:

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. Sentencia de Primera Instancia:

- La sentencia del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, fechada el 20 de agosto del 2013 y documentada en las fojas 247 a 258, declara infundada la demanda de reposición por despido fraudulento. Además, no impone costas ni costos del proceso.

2. Agravios de la Demandante:

- La demandante presenta una apelación, expresando los siguientes agravios:
 - Alega que el tribunal de primera instancia no consideró que se le comunicó verbalmente que había cometido fraude en la venta de seguros de tarjeta de crédito, y se le forzó a firmar su carta de renuncia bajo amenaza de un procedimiento administrativo.
 - Sostiene que la demandada no informó ni comunicó a ella ni a los 55 trabajadores cesados las razones o supuestos fraudes cometidos,

generando una violación de sus derechos.

- Afirma que la auditoría del Interbank reveló las ventas irregulares, pero a pesar de eso, se les coaccionó a firmar cartas de renuncia sin darles la oportunidad de hacer descargos conforme a la ley.

- Concluye que fue despedida de manera fraudulenta y bajo coacción, sin una debida valoración de las pruebas y violando sus derechos laborales protegidos constitucional y legalmente.

II. DECISIÓN:

La resolución emitida en Audiencia Pública aún no ha sido detalladamente especificada en el texto proporcionado. En el siguiente desarrollo, se esperaría que la Instancia Superior tome una decisión sobre los agravios presentados por la demandante y pueda confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia. Además, podría abordar temas como la adecuada valoración de pruebas y la posible violación de derechos laborales.

Resolución y Conclusiones:

I. PARTE CONSIDERATIVA:

1. Objeto del Recurso de Apelación:

- Se define que el recurso de apelación busca como objetivo que la Instancia Superior evalúe la resolución que produce agravio para su anulación o revocación, debiendo ser fundamentado y precisar el error de hecho o de derecho.

2. Desnaturalización de la Relación Laboral:

- Se constata que el tribunal de primera instancia no se pronunció expresamente en la parte resolutive sobre la desnaturalización de los

contratos de trabajo sujetos a modalidad. Por tanto, la Sala Superior integra la sentencia y declara fundada la desnaturalización de dichos contratos.

3. Derecho Constitucional al Trabajo:

- Se hace referencia a los principios constitucionales que protegen el trabajo como un deber y un derecho, estableciendo que la ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario.

II. ANÁLISIS DEL DESPIDO:

4. Carga de la Prueba:

- Se mencionan las reglas sobre la carga de la prueba establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, asignando responsabilidades a ambas partes.

5. Despido Fraudulento:

- Se establece que el despido fraudulento puede ocurrir en diversos supuestos, como imputar hechos inexistentes, atribuir faltas no previstas legalmente, despedir con vicio de voluntad, fabricar pruebas o utilizar fraudulentamente modalidades contractuales.

6. Amenazas y Coacción en el Despido:

- Se argumenta que la demandada, una entidad bancaria, coaccionó a más de 50 trabajadores para que presentaran sus cartas de renuncia, bajo amenaza de iniciar procedimientos administrativos sancionadores. Esta situación constituye una amenaza abierta, vulnerando el derecho a la defensa y omitiendo imputar formalmente los cargos.

7. Principio de Buena Fe Laboral:

- Se destaca la importancia del principio de buena fe laboral en las

relaciones entre empleadores y trabajadores. Se enfatiza en la obligación del empleador de actuar conforme a la razonabilidad, proporcionalidad, justificación, imparcialidad y paridad de tratamiento.

8. Impacto en los Trabajadores:

- Se subraya que la conducta de la demandada, una institución bancaria de gran envergadura, afectó a un grupo significativo de trabajadores, generando intimidación y coacción. Esto se considera contrario al Principio de Buena Fe Laboral y reprochable por el Principio Tuitivo del Derecho Laboral.

III. DECISIÓN:

9. Reincorporación por Despido Fraudulento:

- Con base en la coacción y amenazas sufridas por la demandante y otros trabajadores, se concluye que hubo un despido fraudulento. Como resultado, se estima la demanda, ordenando la reincorporación de la demandante al empleo, al haberse vulnerado su derecho al trabajo y la garantía constitucional contra el despido arbitrario.

En resumen, la Sala Superior revoca la sentencia de primera instancia y declara fundada la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, así como la existencia de despido fraudulento, ordenando la reincorporación de la demandante.

Resolución y Conclusiones (Continuación):

IV. REMUNERACIONES DEVENGADAS:

23. Pago de Remuneraciones Devengadas:

- Considerando la naturaleza del despido fraudulento y la orden de reincorporación, se establece la obligación de la demandada de pagar

las remuneraciones devengadas durante el periodo de cese indebido. Se hace referencia a jurisprudencia que respalda el reconocimiento de estos derechos, indicando que el lapso de ausencia del trabajador debe considerarse como tiempo de servicios efectivamente prestados.

V. CONCLUSIONES FINALES:

En virtud de lo expuesto, la Sala Superior, amparando el despido fraudulento, ha decidido:

- Ordenar que los contratos sujeto a modalidad fueron desnaturalizados.
- Declarar que existe un despido fraudulento.
- Reincorporar a la demandante a su empleo.
- Establecer la obligación de la demandada de pagar las remuneraciones devengadas durante el periodo de cese indebido.

Esta resolución se basa en principios constitucionales, normativa laboral y jurisprudencia que respaldan la protección de los derechos de los trabajadores en situaciones de despido fraudulento. La sentencia busca restituir la situación al estado anterior al despido, reconociendo los derechos y beneficios que el trabajador dejó de percibir durante el periodo de ausencia injustificada.

Parte Resolutiva (Continuación):

III. PARTE RESOLUTIVA:

En ejercicio de su función jurisdiccional y conforme a los fundamentos expuestos, este Colegiado resuelve:

1. Revocar la Sentencia Anterior:

- Se revoca la sentencia del 20 de agosto de 2013, que declaró infundada la demanda por despido fraudulento sin costas ni costos del

proceso.

2. Reformar la Sentencia:

- Se reforma la sentencia, declarando fundada la demanda por despido fraudulento.

- Se reconoce la existencia del despido fraudulento y se ordena la reposición de la demandante a su puesto anterior o a uno de categoría y remuneración similar.

3. Pago de Remuneraciones Devengadas y Costos:

- Se dispone el pago de las remuneraciones devengadas durante el periodo de cese indebido.

- Se establece la obligación de la demandada de cubrir los costos personales y costas procesales del proceso.

4. Integración de la Sentencia:

- Se integra la sentencia declarando que la demandante prestó servicios bajo un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el 02 de febrero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2013.

En consecuencia, se revoca la sentencia previa y se emite una nueva resolución en favor de la demandante, reconociendo sus derechos laborales y ordenando la reposición con el pago correspondiente. La ejecución de la sentencia deberá llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido en la parte resolutive.

Casación

Remite copia certificada de la ejecutoria suprema que declara fundado el recurso de casacion interpuesto casaron la sentencia de vista.

Confirmaron la sentencia de 1era. Instancia

Capítulo III Desarrollo de Actividades

3.1 Fijación de Puntos Controvertidos

Se estableció como materia de controversia la índole temporal o indeterminada de la relación laboral; y si su cese materializado en la carta de renuncia fue mediante:

- coacción o amenaza - vicio de la voluntad deviniendo en un despido fraudulento y consecuentemente procede su reposición -tesis de la demandante-, o por renuncia voluntaria que fue efectuada sin mediar coacción, teniendo la actora la posibilidad de elegir entre explicar las irregularidades detectadas sobre las ventas efectuadas por la demandante o suscribir su carta de renuncia voluntaria -tesis de la demandada-.

3.2. Síntesis de Audiencia de pruebas

1. La demandante dentro de sus medios probatorios ofreció nueve declaraciones testimoniales -todos funcionarios y/o trabajadores del Banco- señalando de manera genérica que sus declaraciones se solicitaban a efectos de que el juzgado pueda recabar y corroborar la versión de los citados funcionarios, sobre cuál fue la causa de su despido, la misma que fue fraudulenta, bajo intimidación, amenaza y coacción.

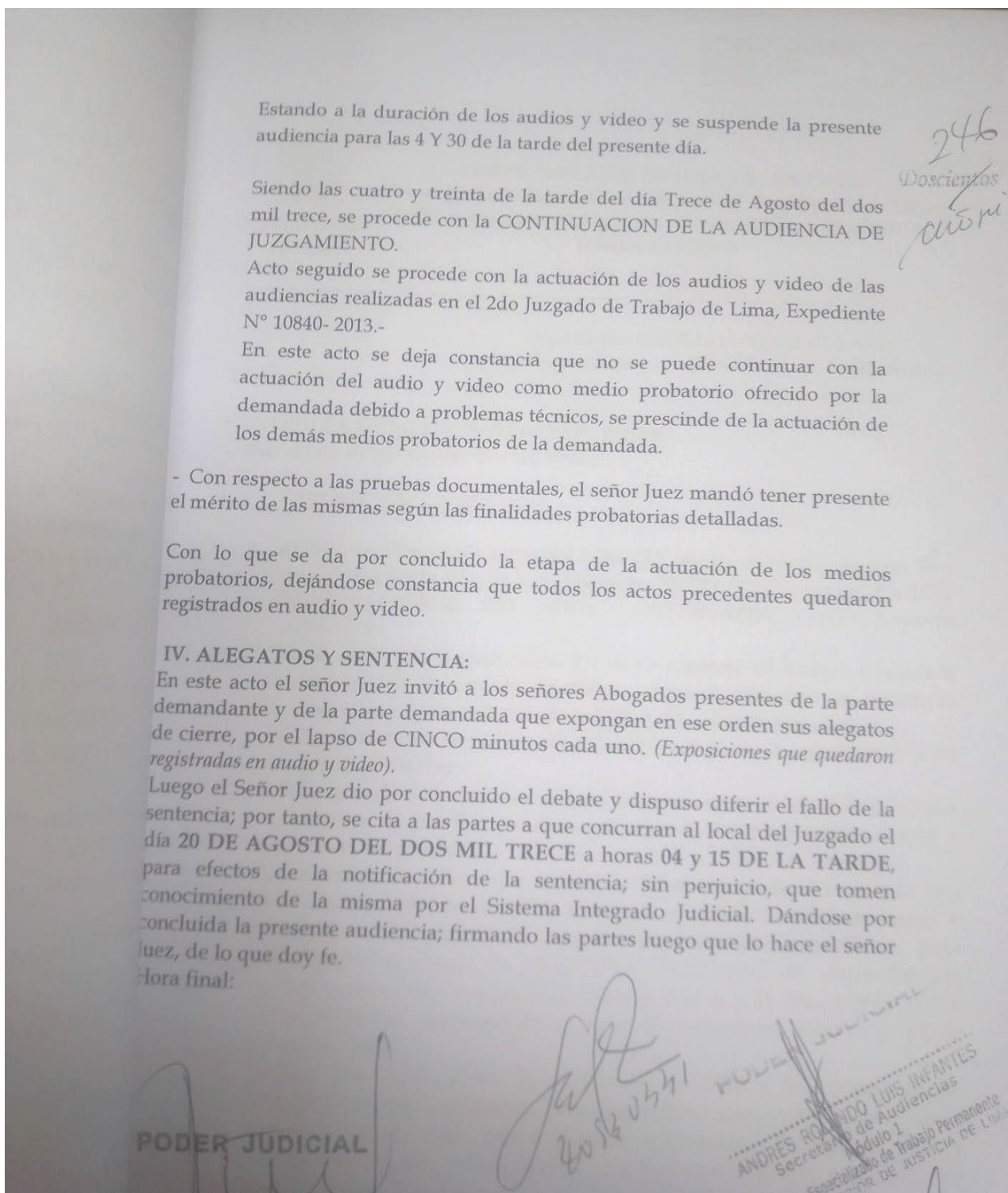
2. La demandada interpuso tacha contra las nueve declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandante, señalando como fundamentos de su tacha esencialmente que no se habría indicado el

objetivo de dichos medios probatorios; que se habría excedido en el número de testigos propuestos.

3. Del escrito de demanda efectivamente se verificó que la parte demandante no había señalado de manera expresa cual sería la finalidad de cada una de las pruebas subjetivas ofrecidas, ni sobre qué pretensión versaría la declaración testimonial de cada una de ellas; señalando la finalidad de manera global y genérica; sobrepasando los límites de testimoniales permitidas, ya que si bien la NLPT no señala límite, nos envía al Código Procesal Civil para todo lo no previsto en la NLPT.

4. Aunado a ello se tiene que la NLPT, refiere que son las partes las que deben concurrir a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos que corresponda actuar bajo su responsabilidad y costo; sin citación del juzgado, sin perjuicio de ser admitida o rechazada en el momento; no habiendo la parte demandante cumplido con acudir a la audiencia de juzgamiento con sus testigos; se resolvió rechazar las declaraciones testimoniales ofrecidas por la parte demandante; debiendo tomar en consideración que la demandada coincidió con la demandante en ofrecer la testimonial de Martin Ezequiel Castillo Rubiños Sub Gerente de Televentas y Giovanni Germán Arce Villanueva Supervisor de Ventas de la demandante; admitiéndose ambas declaraciones testimoniales.

3.3 Presentación de Alegatos



Capítulo IV Resultados Obtenidos

4.1 Fotocopia de la Sentencia del Juez Especializado

Digitally signed by **GUERRERO ROLDAN**
Date: 2013.08.20 16:08:05.00
Reason: Resolución Judicial
Location: LIMA / LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Juez: **NACABINO PEREZ, MARIO SEGIO**
Fecha: 2013/08/20 16:02:33
Razón: **RESOLUCION JUDICIAL**
D.Judicial: **LIMA/LIMA**
FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LIMA
Secretario: **GUERRERO ROLDAN**
ACQUILA GLADYS
Fecha: 2013/08/20 16:08:05
Razón: **RESOLUCION JUDICIAL**
D.Judicial: **LIMA/LIMA**
FIRMA DIGITAL



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima
Edificio Alzamora Valdez - Av. Abancay Cdra. 5 Esquina con Nicolás de Piérola

Expediente: **08172-2013-0-1801-JR-LA-03**
Especialista: **GLADYS GUERRERO**

ROLDAN

SENTENCIA NÚMERO 79-2013-03°JTL-MSNP
Lima, veinte de agosto del dos mil trece.-

I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:

- RUTH VANESSA GUTIERREZ LOARTE**, mediante escrito de fojas 39 a 66, subsanado de fojas 90 a 95, interpone **DEMANDA** contra el **BANCO INTERNACIONAL DEL PERU – INTERBANK**; cuyo petitorio comprende:
 - 1.1 Se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a la modalidad de servicio específico y consecuentemente se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado,
 - 1.2 Se declare su despido como fraudulento y se la reincorpore a su puesto de trabajo.
 - 1.3 Se cumpla con el abono de las remuneraciones y beneficios sociales dejadas de percibir, así como el pago de intereses legales costas y costos del proceso.
- La demandante refiere que ingresó a laborar para la demandada con fecha 02 de febrero de 2009, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad -contrato de trabajo por servicio específico-; para desempeñar el puesto de **EJECUTIVO TELEVENTAS**-, cuyas labores fueron permanentes y continuas, durante 4 años y 26 días, por lo que la labor realizada correspondía a una de naturaleza laboral a plazo indeterminado.
- Refiere que "...con fecha 28 de febrero de 2013 y bajo amenaza de aperturarnos procedimiento administrativo sancionador por unas supuestas faltas que nunca fuimos informados ni mucho menos notificados, decide coaccionarnos y obligarnos a firmar una carta de Renuncia que a todas luces (...), observa vicios de voluntad, ya que resulta poco creíble que 56 trabajadores del área de **EJECUTIVOS TELEVENTAS** en **SALA TELEVENTAS** renuncien el día 28 de febrero de 2013, bajo el mismo tenor mismo formato, mismo día, mismos argumentos y de los cuales 35 trabajadores cesados decidimos acudir al Órgano Jurisdiccional...".
- Que, con manifiesta violación del debido proceso decidió despedirlos

obligándola a firmar su carta de renuncia, luego de haber sido coaccionada y amenazada por los Supervisores y Gerentes de Área, y que la demandada procedió a retener a todos los demandantes las comisiones obtenidas en los meses de enero y febrero de 2013, en razón de que la demandada les acusaba de un supuesto fraude del cual no fueron notificados ni mucho menos darle la oportunidad de efectuar sus descargos, procediendo a coaccionarlos bajo amenaza de iniciarle un procedimiento administrativo.

5. **Admitida** la demanda por Resolución Número 4 de fecha 29 de abril del 2013 (fojas 97 a 100), se citó a las partes para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo con fecha cuatro de julio del 2013 (fojas 201 a 203) con la concurrencia de ambas partes, no prosperando la conciliación; oportunidad en la cual la demandada cumple con presentar su escrito de contestación de demanda.
6. Banco Internacional del Perú – INTERBANK –, al absolver el traslado de la demanda, mediante escrito de fojas 176 a 200, postula lo siguiente:
 - 6.1 El cese de la demandante se produjo a consecuencia de su renuncia voluntaria al empleo mediante carta de renuncia de fecha 28 de febrero de 2013.
 - 6.2 Es falso que INTERBANK la haya coaccionado con el fin de que suscriba la carta de renuncia ya que el día 28 de febrero la demandante tuvo la posibilidad de elegir entre
 - (i) Explicar a INTERBANK porque el Informe de Auditoría de venta de Seguros había detectado irregularidades en sus ventas,
 - (ii) Suscribir una carta de renuncia voluntaria.
7. La demandante se desempeñaba como ejecutiva de Televentas – Referidos y como parte de sus labores debía llamar por teléfono a sus clientes con el fin de ofrecerles tarjetas de crédito y adicionalmente seguros en caso de robo, clonaciones, percibiendo una remuneración mixta. Básico más bonificaciones por las ventas efectuadas fija y variable sustentada en comisiones.
8. Que la estructura de las remuneraciones de la demandante tuvo una variación en el sistema de incentivos a partir de enero del año 2013; verificándose un incremento considerable en la venta de seguros pasando de un promedio de 1000 seguros mensuales a 3000 seguros mensuales, lo que hacía un incremento de 300% ; por lo que se procedió a efectuar una auditoría de las ventas de enero, siendo que con fecha 24 de enero de 2013 los Supervisores de los Ejecutivos de Televentas comunicaron los resultados de Auditoría el cual estableció que de 470 casos auditados a 95 ejecutivos de televentas en 154 hubo ventas irregulares correspondientes a 51 ejecutivos de televentas, que se obtuvo al escuchar las grabaciones de las ventas realizadas por los ejecutivos de televentas en el mes de enero, y que la demandante conformaba la lista de 51 ejecutivos de televentas sobre los que se detectó que habían cometido ventas irregulares, y la demandante realizó 5 operaciones en

las había “vendido” el seguro de protección de tarjeta de crédito sin que el cliente haya manifestado su conformidad; siendo que uno de dichos clientes efectuó un reclamo formal exigiendo que se anule la deuda.

9. Con fecha 28 de febrero de 2013, se produjo una reunión en las oficinas de televentas con los Jefes y Supervisores del área de televentas, con la presencia de 46 ejecutivos a quienes se les informó acerca de los resultados de auditoría, señalándoles que tenían la posibilidad de optar entre explicar lo ocurrido, así como las razones que motivaron dicho comportamiento, o suscribir una carta de renuncia si consideraban que no había explicación alguna; siendo que a diferencia de lo ocurrido con otros ejecutivos que optaron libremente por brindar sus explicaciones la demandante optó libremente por renunciar; sin presiones ni amenazas, y aquellos que decidieron explicar lo ocurrido continuaron prestando servicios para INTERBANK.
10. La demandante posteriormente se acercó a las instalaciones de INTERBANK con el fin de recabar sus documentos correspondientes a su cese; liquidación de beneficios sociales, carta de liberación de la CTS, Certificado de Trabajo y se Certificado de Remuneraciones y de Retenciones de rentas de quinta categoría. y en ningún momento manifestó ninguna disconformidad con relación a su renuncia.
11. Citadas las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se llevó a cabo con la participación de la parte demandante y demandada conforme a los términos contenidos en el acta de fecha trece de julio del dos mil trece, que corre de fojas 243 a 246; oportunidad en que se admitieron y actuaron los medios de pruebas ofrecidas por las partes, difiriéndose el fallo de la sentencia

II. HECHOS NO CONTROVERTIDOS

De la exposición de los hechos contenidos en la demanda y la contestación, así como, de las exposiciones orales en la audiencia de juzgamiento; ha quedado establecido como hechos no controvertidos, la existencia de la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio y la fecha de cese del vínculo; la modalidad de contratación a servicio específico; el monto de las remuneraciones percibidas, el cargo y las funciones y labores que desempeñaba la demandante; por lo que, existiendo una convención sobre tales hechos, carece de objeto tanto la actuación de medios probatorios ofrecidos con la finalidad de acreditar tales hechos, así como pronunciamiento judicial de los mismos.

III. DELIMITACION DE LA CONTROVERSIA

Se delimito como materia de controversia la naturaleza temporal o indeterminada del vínculo laboral; y si el cese del vínculo laboral materializado en la carta de renuncia fue mediante coacción o amenaza - vicio de la voluntad- deviniendo en un despido fraudulento y consecuentemente procede su reposición -tesis de la demandante-, o por renuncia voluntaria que fue efectuada sin mediar coacción, teniendo la

actora la posibilidad de elegir entre explicar las irregularidades detectadas sobre las ventas efectuadas por la demandante o suscribir su carta de renuncia voluntaria -tesis de la demandada-.

III. INCIDENTES

CUESTIONES PROBATORIAS -TACHA--

1. La demandante dentro de sus medios probatorios ofreció nueve declaraciones testimoniales -todos funcionarios y/o trabajadores del Banco- señalando de manera genérica que sus declaraciones se solicitaban a efectos de que el juzgado pueda recabar y corroborar la versión de los citados funcionarios, sobre cuál fue la causa de su despido, la misma que fue fraudulenta, bajo intimidación, amenaza y coacción.
2. La demandada interpuso tacha contra las nueve declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandante, señalando como fundamentos de su tacha esencialmente que no se habría indicado la finalidad de dichos medios probatorios; y que se habría excedido en el número de testigos propuestos.
3. Del escrito de demanda efectivamente se verificó que la parte demandante no había señalado de manera expresa cual sería la finalidad de cada una de las pruebas subjetivas ofrecidas, ni sobre qué pretensión versaría la declaración testimonial de cada una de ellas; señalando la finalidad de manera global y genérica; sobrepasando los límites de testimoniales permitidas, ya que si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo no señala límite alguno, nos remite al Código Procesal Civil para todo lo no previsto en ella, conforme a la primera disposición complementaria¹ del referido código; siendo que el código adjetivo civil, en su artículo 226° dispone que los litigantes pueden ofrecer hasta tres testigos para cada uno de los hechos controvertidos; que para el presente caso son dos; y que en ningún caso el número de testigos de cada parte será más de seis.
4. Aunado a ello se tiene que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiere que son las partes las que deben concurrir a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos que corresponda actuar; actividad que es bajo su responsabilidad y costo; sin necesidad de citación del juzgado, sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento²; no habiendo la parte demandante cumplido con

¹ DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

² Artículo 21.- Oportunidad

...

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La

acudir a la audiencia de juzgamiento con sus testigos; se resolvió rechazar las declaraciones testimoniales ofrecidas por la parte demandante; debiendo tomar en consideración que la demandada coincidió con la demandante en ofrecer la declaración testimonial de Martín Ezequiel Castillo Rubiños Sub Gerente de Televentas y Giovanni Germán Arce Villanueva Supervisor de Ventas de la demandante; admitiéndose ambas declaraciones testimoniales.

IV. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

RESPECTO DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACION LABORAL SUJETA A MODALIDAD

Primero.- La regla general en la contratación laboral es que su duración sea indeterminada; permitiéndose excepcionalmente la contratación a plazo fijo, o sujeto a modalidad, como lo denomina nuestra legislación laboral; sin embargo dicha excepcionalidad requiere no sólo que se deba de cumplir con la formalidades de ley, sino esencialmente debe estar debidamente sustentada; y debe de guardar estricta correspondencia con la naturaleza temporal invocada - causa objetiva-; siendo que en el presente proceso ha quedado plenamente acreditado que la demandante ingreso a laborar para la demandada con fecha 02 de febrero de 2009, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad -contrato de trabajo por servicio específico-; para desempeñar el puesto de EJECUTIVO TELEVENTAS- hechos admitidos por la demandada y corroborados con el Certificado de Trabajo otorgado por la demandada que obra a fojas 6, cuyas labores fueron permanentes y continuas, durante 4 años y 26 días, por lo que la labor realizada correspondía a una de naturaleza laboral a plazo indeterminado; naturaleza indeterminada de la relación laboral - hecho controvertido- sobre la que la demandada no sólo no se ha pronunciado, sino que no ha acreditado la naturaleza temporal del contrato de trabajo por servicio específico; sin embargo, cabe notar que el pronunciamiento sobre dicho extremo, tendrá sentido, en relación al pronunciamiento que se tendrá que emitir sobre la naturaleza del cese del vínculo, atendiendo a que la pretensión de la demandante es la de reposición por despido fraudulento, y es en dicho contexto en el que tendrá sentido verificar la naturaleza modal o indeterminada de la relación laboral.

RESPECTO DEL CESE DEL VINCULO

inistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

Segundo.- A efectos de resolver la presente controversia es necesario verificar si como refiere la demandante; el cese del vínculo laboral, efectuado mediante carta de renuncia de fecha 28 de febrero de 2013 obrante a fojas 146 -cuyo cargo recepcionado por la demandada obra a fojas 05-; fue suscrito coaccionada y obligada por la demandada, bajo amenaza de iniciársele un proceso sancionador, por unas supuestas faltas que no le fueron informadas ni notificadas; hecho que habría determinado un vicio en su voluntad, por lo que fue en realidad un despido fraudulento, injusto, con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales y sin las formalidades de ley, violando su derecho constitucional al trabajo, a la protección contra el despido y al debido proceso; tomando en consideración que dicha carta de renuncia fue suscrita por 56 trabajadores del área de Ejecutivos de Televentas; bajo el mismo tenor, el mismo formato, el mismo día, con los mismos argumentos, elaborada por el mismo banco, y contraviniendo el procedimiento de despido.

Tercero.- En su defecto tal y como lo refiere la demandada Banco Internacional del Perú – INTERBANK –; no existe ningún elemento de prueba que demuestre la supuesta coacción aludida por la demandante, ya que la renuncia al empleo por parte de la demandante, fue libre y voluntaria; y se suscribió luego de que su representada había detectado una serie de ventas irregulares de seguros de tarjetas de créditos, lo que determinó que en ejercicio de su derecho de dirección y fiscalización, otorgara a la demandante, conjuntamente con 51 **EJECUTIVOS TELEVENTAS**, la posibilidad de optar entre efectuar un informe en el que pudiese explicar su participación en las ventas irregulares; o en su defecto suscribir una carta de renuncia al empleo; lo que no fue cuestionada posteriormente, al haber recabado su liquidación así como sus beneficios sociales que fue avalada por una serie de actos posteriores a la renuncia.

Cuarto.- Siendo el punto central de controversia, materia de prueba, el de determinar si la renuncia al empleo efectuada por la demandante mediante carta de renuncia de fecha 28 de febrero de 2013; aceptada por la demandada en la misma fecha se encuadra dentro de uno de los supuestos del despido fraudulento; habida cuenta que el Tribunal Constitucional ha realizado una serie de ajustes en cuanto a los derechos laborales³, e introducido el despido fraudulento como una forma de

³ "...El Tribunal Constitucional ha sido la única instancia que a lo largo de los casi tres lustros de vigencia de la Constitución de 1993 ha asumido la responsabilidad de llevar a cabo el ajuste de los contenidos de la legislación precedente a sus mandatos. Y lo ha hecho además por llamativo que parezca, esencialmente a través de su jurisprudencia en materia de amparo. Es decir, mediante resolución de múltiples supuestos de presunta vulneración de los derechos constitucionales laborales que han llegado a su conocimiento por esta vía" en Wilfredo Sanguinetti Raymond, "Derecho Constitucional del Trabajo Dialogo con la Jurisprudencia Gaceta Jurídica 1ra. Edición Julio 2007. Lima Perú Pág. 42..

protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales⁴. Configurándose como uno de los supuestos constitutivos de un despido fraudulento cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad⁵.

Quinto.- Las evidencias de la supuesta amenaza o intimidación de la que habría sido víctima la demandante, y que según refiere habrían viciado su voluntad⁶; serían la amenaza de iniciársele un procedimiento administrativo sancionador, por unas supuestas faltas que no le fueron informadas ni notificadas; que dicha carta de renuncia, que fue suscrita por 56 trabajadores del área de Ejecutivos de Televentas; bajo el mismo tenor, el mismo formato, el mismo día, con los mismos argumentos, elaborada por el mismo banco, contraviniendo el procedimiento de despido.

Sexto.- La demandada ha afirmado al contestar la demanda que previo a la carta de renuncia el personal del AREA DE TELEVENTAS, del cual formaba parte la demandante, había efectuado una serie de ventas irregulares de seguros de tarjetas de créditos, que dieron origen a un incremento desmedido de las ventas de de seguros en más del 300%; ello como consecuencia de la variación en las tasas de comisiones dispuestas por su representada a partir de enero de 2013, y que fueron detectadas luego de realizar una Auditoría que supuso la escucha de los audios de las ventas efectuadas por Teléfono por el personal del Área de Televentas; y confirmar las ventas irregulares con los supuestos clientes - primer momento-; los que motivo que reunieran al personal implicado en las supuestas ventas irregulares -corroborando la pluralidad de trabajadores-, y dieran la libertad de elegir entre redactar un informe de descargo sobre las ventas irregulares o suscribir su Carta de Renuncia - aceptando que la carta tenía el mismo tenor, el mismo formato, fue el mismo día, con los mismos argumentos y elaborada por el mismo banco-, siendo que la demandante eligió suscribir su carta de renuncia -segundo momento-, e incluso posteriormente recabo los documentos relativos a su cese; tales como su liquidación de beneficios sociales, su carta de liberación de cts; su certificado de Trabajo y su Certificado de Remuneraciones y retenciones de rentas de quinta categoría.

⁴ "Por ello es conveniente, y, sobre todo, coherente con el desarrollo conceptual realizado por la jurisprudencia del TC, no seguir insistiendo en el uso de la expresión despido "arbitrario" para referirse a dos supuestos claramente diferentes, pues si bien, en un sentido lato, también es arbitrario el despido que agravia derechos fundamentales, en un sentido específico, sólo lo es aquel que resulta injustificado ante la insuficiencia, ausencia de gravedad o falta de demostración de la causa justa invocada, reservando la expresión de "despido lesivo de rechos fundamentales" a aquel cuyo motivo real o forma de ejecución supone el agravio de los derechos constitucionales del trabajador." Carlos Blancas Bustamante "EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO" Tercera Edición, Jurista Editores, Año 2013; Pág. 498.

⁵ Carlos Blancas Bustamante Ob. Cit. Pág. 524.

⁶ "...supuesto de despido fraudulento con vicio de la voluntad, la jurisprudencia constitucional, considera que éste se produjo porque la supuesta renuncia de la demandante no fue voluntaria sino que la empresa demandada la obligó, mediante presiones, a firmar el documento respectivo, configurándose su despido arbitrario, violatorio de sus derechos constitucionales..." Carlos Blancas Bustamante Ob. Cit. Pág. 531

Séptimo.- La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo; estableciendo determinadas reglas especiales de distribución de la carga probatoria; no evidenciándose dentro de las mismas alguna regla especial que haya distribuido la carga de la prueba a alguna de las partes; respecto de a quien correspondería probar la existencia de vicios de la voluntad en la renuncia; correspondiendo en todo caso a la demandante la carga de la prueba de la existencia de la coacción, amenaza o intimidación aludida como motivo determinante de la renuncia⁷.

Octavo.- La instauración del nuevo proceso laboral, supone entre otros, la prevalencia de la oralidad⁸; lo que trae aparejada la necesidad de que las partes cumplan con sustentar y fundamentar en la audiencia de juzgamiento sus postulados; prevaleciendo la exposición oral⁹ de las partes y de sus abogados sobre las escritas; conforme a lo establecido en el numeral 12.1 del artículo 12 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo “ (...) *En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia... (sic).*”

Noveno.- La renuncia, como expresión del cese del vínculo laboral, es un acto jurídico unilateral y recepticio, mediante el cual el trabajador libremente manifiesta su voluntad de no continuar prestando sus servicios al empleador; y para determinar si dicha manifestación de voluntad ha resultado viciada; al no estar regulada dicha institución en la legislación laboral¹⁰; es necesario recurrir a lo establecido en Código Civil¹¹; cuyo artículo 215°, sobre la intimidación refiere “(...) *cuando se inspira en el agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge o sus parientes dentro del cuarto grado de consaguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros... (sic)*”; vale decir que para que la decisión de renunciar al empleo - manifestación de voluntad-, se haya visto afectada de nulidad debe ser por un fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona por parte del empleador;

⁷ STC N.º 04090-2011-PA/TC se puntualiza que no obstante, alegar la demandante la existencia de presiones y amenazas del empleador para obligarla a renunciar, al no contar con elementos de prueba que avalen sus afirmaciones, no puede establecerse la existencia de un despido fraudulento.”

⁸ “El principio de oralidad se cumple debido a la necesidad de la comunicación personal del juez con las partes, y de estas entre sí, que facilita la inmediación y la percepción directa e los hechos, la práctica de las pruebas, la actuación de los intervinientes en las audiencias y el aceleramiento de los procesos, eliminando su morosidad. Es un medio que permite al Juez, en cualquier momento del proceso, convencerse de la verdad y no de lo que aparece solamente en el expediente, a tanto que si observa puntos oscuros o situaciones confusas debe aclararlos o desarrollarlos interrogando personalmente a las partes.” José María Obando Garrido “El derecho procesal Laboral” Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 5ta. Edición, Bogotá Colombia, Año 2010, Pág. 132.

⁹ Diccionario Esencial de la Lengua Española, Real Academia Española 2006 Espasa Calpe 2006; España, Pág. 1062. Oral. Adj. 1. Que se manifiesta o produce con la boca o mediante la palabra hablada.

¹⁰ En tal sentido lo afirma Francisco Gómez Valdez en “El Contrato de Trabajo”, Tomo I, Editorial San Marcos, Edición 2000, Lima, Pág. 163 al señalar “En nuestro país no existe una normatividad laboral relacionada con los vicios de la voluntad...”.

¹¹ Código Civil; Libro II, Acto Jurídico, Título VIII, Vicios de la Voluntad

que la obligó a decidir suscribir su carta de renuncia; mal que tendría que ser inminente -es decir de que amenaza o está por suceder prontamente-, y grave -grande, de mucha entidad e importancia-, que afecta de tal modo la conformación de la voluntad interna de la trabajadora, obligándola a suscribir su renuncia eliminando su ámbito volitivo y su libertad; existiendo una discordancia insalvable entre lo querido y lo exteriorizado a través de la carta de renuncia, en el sentido de resolver su relación de trabajo.

Decimo.- Conforme a los medios probatorios ofrecidos, admitidos, incorporados y actuados en la audiencia de juzgamiento, que son materia de valoración, para sustentar la presente sentencia; se tiene que previo a la suscripción de la carta de renuncia, la demandada había modificado la estructura de las comisiones a partir del mes de enero de 2013, conforme consta en la copia del documento ponte al día que obra a fojas 151 a 155; que la demandante reconoce haberse efectuado - minuto 52 del audio-, asimismo reconoce que efectuó la venta de seguros de tarjeta de crédito a los clientes, al haber reconocido su voz en las ventas de seguros de tarjetas de crédito que fueron irregulares, conforme consta en los audios que fueron escuchados en la audiencia de juzgamiento - 1:42 horas del audio-, ya que no existía aceptación expresa de los clientes, quienes incluso presentaron sus reclamos, conforme consta en los audios de los clientes José Carlos Pereyra Aragón y Robert Pablo Mendoza Zea - 2:11 y 2:13 horas del audio respectivamente- requisito necesario e indispensable para la aceptación de la venta de seguros de tarjeta; que las ventas se incrementaron en un porcentaje de 300%, ya que tales ventas irregulares fueron alrededor de 150 y efectuadas por más de 51 ejecutivos de televentas conforme consta en la hoja Excel de auditoría obrante a fojas 156 a 157, los cuales fueron citados y reunidos por el empleador, a efectos de que informen sobre dichas irregularidades o suscriban su carta de renuncia, siendo que algunos de los ejecutivos de televentas optaron por efectuar su carta de descargo corroborados por las 7 cartas de descargo que obran a fojas 161 a 167 ; y conforme consta en las declaraciones testimoniales de Martin Ezequiel Castillo Rubiños Sub Gerente de Televentas y Giovanni Germán Arce Villanueva Supervisor de Ventas de la demandante - 1:06 y 1:25 horas del audio respectivamente-.

Décimo primero.- Conforme a lo expuesto y actuado, corresponde determinar; si efectivamente hubo un renuncia, o más bien se trata de la una aceptación de un oferta; ante el anuncio de la demandada, respecto del ejercicio del derecho que tiene dentro de sus facultades de dirección y fiscalización de las labores de sus trabajadores; a iniciar un procedimiento administrativo sancionador, por las ventas irregulares de seguros de tarjeta de crédito, efectuadas por la demandante y debidamente acreditadas, o la posibilidad de suscribir su renuncia al empleo, materializan una manifestación de voluntad viciada por coacción, amenaza o intimidación; atendiendo a que la amenaza del

ejercicio regular de un derecho y el simple temor referencial no anulan el acto; conforme lo establece el artículo 217° del Código Civil.

Décimo Segundo.- Siendo determinante el establecer si la manifestación de voluntad contenida en la carta de renuncia, materializada a partir del momento en el que la demandada le propone elegir entre ofrecer un informe sobre las ventas irregulares de seguros de tarjetas de crédito, o suscribir la carta de renuncia, en el marco de una relación laboral resquebrajada por la conducta de la trabajadora, fue en realidad una manifestación de voluntad unilateral viciada de tal magnitud que inevitablemente, condujo a viciar el ámbito volitivo y la libertad del trabajador, o si, el anuncio del ejercicio regular de un derecho del empleador, constituye una aceptación de una oferta ante la inminencia de un mal que si bien incide en su decisión; no implicaba necesariamente atemorizar al trabajador de hacerle sufrir un mal inminente y grave para obligarlo a decidir la resolución de su contrato de trabajo cuando no era su voluntad, o lo hubiese sido en otros términos y condiciones; por lo cual se ve obligado a suscribir su carta de renuncia, en las condiciones que le señala el empleador; sin la libertad o facultad de decidir mediante la aceptación de una de las alternativas propuestas; lo que supone que existe voluntad, que si bien esta no es libre ni espontánea, constituye el ejercicio regular y no abusivo de un derecho del empleador.

Décimo Tercero.- Conforme a nuestra legislación civil, constituye un elemento vital de la intimidación el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, o en sus bienes; no cualquier temor, sino uno de tal magnitud que resulte la razón determinante de la declaración, a lo cual la demandante ha señalado que dicho temor fue el de poder cobrar –minuto 59:58- y la amenaza, presupuesto indispensable para la configuración de la intimidación como vicio de la voluntad, no sólo debe estar orientada a obtener la declaración de voluntad, sino que debe ser injusta, ilegítima, suficiente y actual de sufrir un mal grave e inminente, esto es inmediato o próximo, situación que no se evidencia en el presente proceso.

Décimo Cuarto.- Para que la conducta de la demandada previa a la determinación de otorgar a la demandante la posibilidad de suscribir su carta de renuncia, pueda ser considerada como una amenaza o intimidación de tal magnitud que pueda ser la génesis de un vicio en la manifestación de voluntad del trabajador, es preciso que contenga o revista un matiz antijurídico o ilícito, y no únicamente la de anunciar al trabajador la posibilidad de ejercitar un derecho no abusivo, como lo es el de la facultad de iniciar un probable y posible proceso administrativo sancionador; para lo cual es necesario analizar, todo el “íter”, y contexto de los hechos que llevaron al empleador a tomar la decisión de otorgar al trabajador la posibilidad de explicar la razones de su conducta o la de presentar su carta de renuncia; caso contrario sería imponer límites,

excesivos e intolerables a la potestad resolutoria empresarial; atendiendo a que las situaciones a las que se aplica la facultad restitutoria del despido fraudulento por vicios de la voluntad, se aplican a situaciones extremas; orientadas más bien a proteger verdaderas conductas revestidas de un ánimo perverso y contrario a la buena fe, y consecuentemente atentatorias del derecho Constitucional al trabajo.

Decimo quinto.- La tesis sostenida por la demandante respecto a que la manifestación de la voluntad de la demandante ha quedado viciada al suscribir la carta de renuncia ofrecida por la demandada a todo un grupo de trabajadores, que habían incurrido en una serie de ventas irregulares, con el mismo formato, el mismo día, los mismos argumentos; y que motivo la extinción de su relación de trabajo, no ha sido debidamente acreditada; muy por el contrario, la aceptación de suscribir la carta de renuncia, y desechar la posibilidad de dar las explicaciones correspondientes sobre las irregularidades en las ventas de seguros de tarjeta; ante la amenaza del inicio de un procedimiento administrativo sancionador, se ha comprobado; no verificándose la existencia de algún vicio que hubiere incidido en restringir o limitar arbitrariamente su libertad, y no puede asumirse que su renuncia al empleo se encontraba afectada por intimidación o coacción sin mediar prueba¹² que así lo sustente; lo contrario implicaría aceptar un permanente cuestionamiento sobre la manifestación de voluntad contenida en los actos jurídicos, sin sustento probatorio, afectando la seguridad jurídica, otorgando a la tutela restitutoria que persigue vía la calificación de su cese como fraudulento¹³, un carácter absoluto y no excepcional y circunscrito únicamente a aquellos casos en los que se evidencie la extrema y grave afectación del despido con manifiesta violación de derechos constitucionales¹⁴, como lo ha establecido el Tribunal Constitucional; en múltiples sentencias - STC N° 4619 – 2009 – PA/TC, 1875 – 2010 – PA/TC, 01587 – 2011 – PA/TC y 04090 – 2011 – PA/TC-; que descartan la configuración de la coacción ejercida para la renuncia del trabajador afectado frente a la ausencia de prueba que acredite su efectiva materialización en el terreno de los hechos.

PAGO DE COSTAS Y COSTAS.-

Decimo Sexto.- El juzgador considera que han existido motivos razonables para demandar, por ello y de conformidad con lo establecido

¹² "...consiste en la operación procesal de hacer eficaz la verdad y la exactitud y existencia o falsedad de los elementos fácticos y voluntarios controvertidos en el proceso." José María Obando Garrido Ob. Cit Pág. 447.

¹³ Wilfredo Sanguinetti Raymond Ob cit. Pág. 113 "Por lo demás, a través de ella no se oponen límites excesivos o intolerables a la potestad resolutoria empresarial, toda vez que las situaciones a las que se aplica son todas situaciones extremas, en las que cualquier empleador diligente puede evitar incurrir.

¹⁴ Wilfredo Sanguinetti Raymond Ob. cit Pág. 113 "...el despido con efectos restitutorios y no puramente resarcitorios constituye, como resulta evidente, una figura excepcional, reservada únicamente a las hipótesis de extrema arbitrariedad en el uso de poder disciplinario del empleador y no a cualquier incumplimiento de las reglas de fondo y forma que rigen su ejercicio.

en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se exime a la vencida de su pago

PAGO DE INTERESES:

Décimo Séptimo.- Que, al no haberse amparado la reposición pretendida, y por lo tanto no corresponder el pago de suma alguna cuantificable carece de sentido pronunciarse al respecto.

IV DECISIÓN:

Por los considerandos expuestos, Administrando Justicia a nombre de la Nación y con criterio de conciencia:

FALLO:

- 1) Declarando **INFUNDADA LA DEMANDA.**
- 2) Se exime de la condena en costos y costas al demandado.

Hágase de conocimiento la presente a las partes, en los seguidos por **RUTH VANESSA GUTIERREZ LOARTE** contra el **BANCO INTERNACIONAL DEL PERU – INTERBANK** , sobre desnaturalización de contratación modal y reposición por despido fraudulento.-

4.2 Síntesis de Apelación de la Sentencia

- La parte actora presenta una apelación, expresando los siguientes agravios:

- Alega que el tribunal de primera instancia no consideró que se le comunicó verbalmente que había cometido fraude al vender seguros para tarjeta de crédito, y se le forzó a firmar su renuncia condicionándola a un procedimiento administrativo.

- Sostiene que la demandada no informó ni comunicó a ella ni a los 55 trabajadores cesados las razones o supuestos fraudes cometidos, generando una violación de sus derechos.

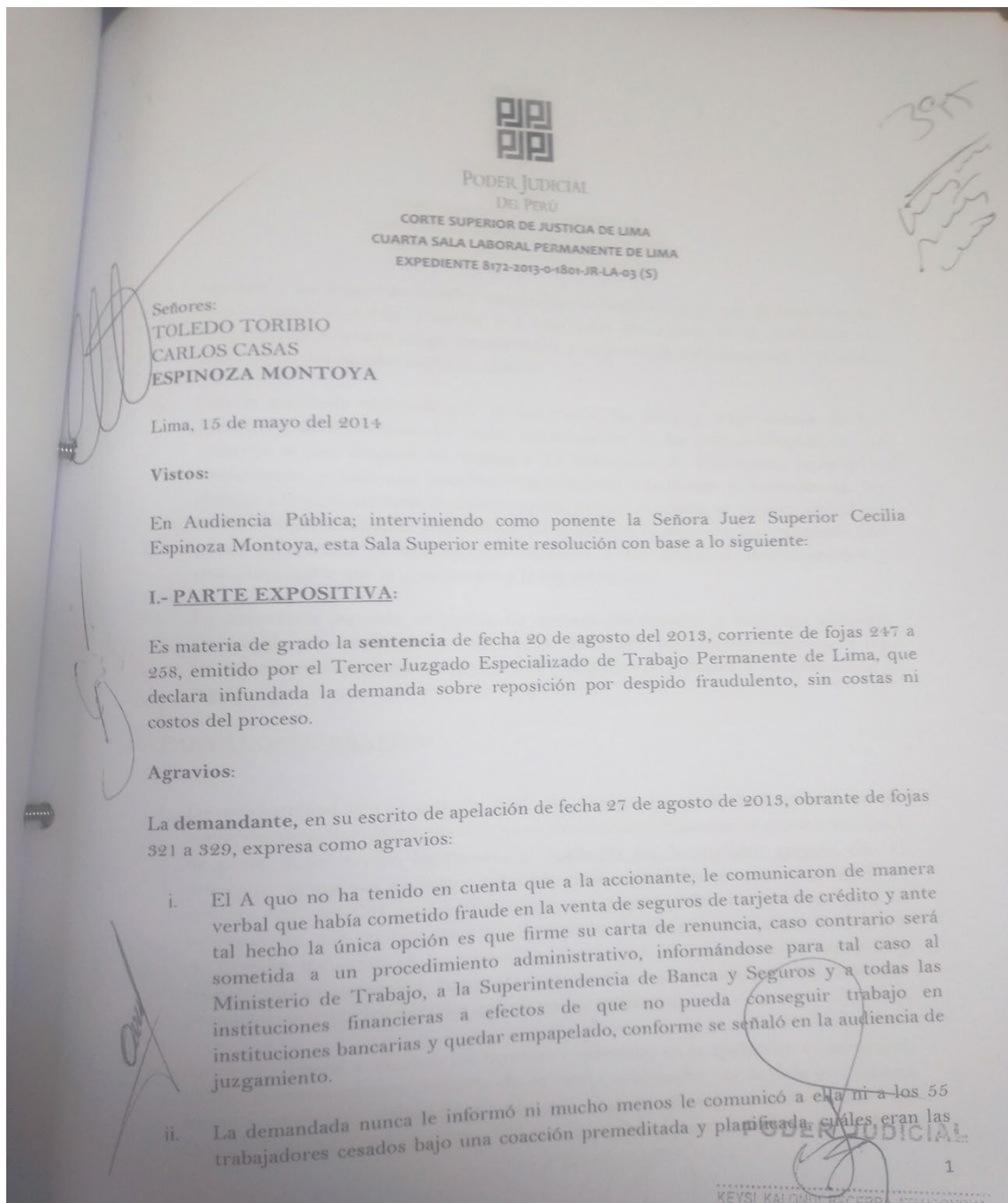
- Afirma que la auditoría del Interbank reveló las ventas irregulares, pero a pesar de eso, se les coaccionó a firmar cartas de renuncia sin darles la oportunidad de hacer descargos conforme a la ley.

- Concluye que fue despedida de manera fraudulenta y bajo coacción, sin una debida valoración de las pruebas y violando sus derechos laborales protegidos constitucional y legalmente.

Decisión:

La resolución emitida en Audiencia Pública aún no ha sido detalladamente especificada en el texto proporcionado. En el siguiente desarrollo, se esperaría que la Sala Superior tome una decisión sobre los agravios presentados por la demandante y pueda confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia. Además, podría abordar temas como la adecuada valoración de pruebas y la posible violación de derechos laborales.

4.3 Fotocopia de la Sentencia de la sala especializada de la Corte superior.





razones o los supuestos fraudes que habían cometido, y muy por el contrario ha tenido que transcurrir 5 meses y 2 días para que recién en la Audiencia de Juzgamiento la actora tenga conocimiento y se pretenda así convalidar el despido fraudulento del cual fue objeto la actora.

ii.

Con la auditoría realizado por el Interbank, los Jefes y Supervisores de los Ejecutivos de Televentas ya tenían conocimiento de las ventas irregulares, sin embargo 4 días después los reúnen a 56 Ejecutivos de Televentas, incluida la demandante, y bajo una coacción evidentemente planificada y premeditada, los obligan a firmar una carta de renuncia y dar así por concluido el vínculo laboral sin darles la oportunidad de poder hacer los descargos conforme a ley, causando una grave indefensión y una estricta violación a los derechos fundamentales y constitucionales que la constitución y la ley reconocen.

iv.

La accionante ha sido despedida de manera fraudulenta y bajo una coacción planificada y premeditada, no habiéndose meritado las pruebas conforme a ley, transgrediendo los derechos laborales el cual gozan de protección constitucional y legal.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

1.

1. De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine a solicitud de parte, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente; por esta razón, el artículo 366° del Código Adjetivo citado, exige como requisito de fondo para su interposición, que sea fundamentada, indicando el impugnante el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, pues sólo corresponde a la Sala Superior pronunciarse sobre los agravios que afectan al apelante.

2. Antes de empezar a absolver los agravios expresados en la apelación, es pertinente emitir pronunciamiento respecto de la desnaturalización de la relación laboral sujeto a modalidad solicitado por el actor en su demanda. El artículo 370° del Código Procesal Civil establece: "El juez superior no puede modificar la resolución

PODER JUDICIAL

KÉTSI NAJUN BECERRA ATAUCONCHA
SECRETARIA
Sala Laboral Permanente

impugnada en perjuicio del apelante, salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido o sea un menor de edad. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa.”; siendo ello así, de la revisión de la sentencia impugnada en el primer considerando (fojas 251) se aprecia que el A quo ha estimado dicha pretensión señalando que: “(...) en el presente proceso ha quedado plenamente acreditado que la demandante ingreso a laborar para la demandada con fecha 02 de febrero de 2009, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad –contrato de trabajo por servicio específico; para desempeñar el puesto de EJECUTIVO TELEVENTAS hechos admitidos por la demandada y corroborados con el Certificado de Trabajo otorgado por la demandada que obra a fojas 6, cuyas labores fueron permanentes y continuas, durante 4 años y 26 días, por lo que la labor realizada correspondía a una de naturaleza laboral a plazo indeterminado; naturaleza indeterminada de la relación laboral – hecho controvertido– sobre la que la demandada no sólo no se ha pronunciado, sino que no ha acreditado la naturaleza temporal del contrato de trabajo por servicio específico (...);” sin embargo, se advierte una omisión de pronunciarse expresamente en la parte resolutive de la impugnada, no obstante que fue desarrollado en la parte considerativa de la misma; en consecuencia siendo coherentes con lo dispuesto por la norma referida, este Colegiado procede a integrar la sentencia impugnada debiéndose declarar fundada la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

3. Respecto a la impugnación del despido, cabe señalar que el artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; que el artículo 27° de la misma Carta Fundamental establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; que por su parte el artículo 22° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada; asimismo, la Constitución Política en su artículo 29° prevé que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

PODER JUDICIAL

KEYSI KALONDI BELLO (R) AYAUCONCH
SECRETARÍA
Cuarta Sala Laboral, Permanente
Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
EXPEDIENTE 8172-2013-0-1801-JR-LA-03 (S)

4. El artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, establece las siguientes reglas: 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...)

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c. La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Las indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes." (énfasis es agregado)

PODER JUDICIAL

KEYSI KALONDI BECERRA ATAUCONCHA

4



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
EXPEDIENTE 8172-2013-0-1801-JR-LA-03 (S)

Handwritten notes in the top right corner, including the number "297" and a signature.

Handwritten scribbles on the left margin.

Handwritten scribbles on the left margin.

Handwritten scribbles on the left margin.

Resulta relevante precisar, que las "disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa"¹; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

6. *Del "despido fraudulento" alegado por la parte demandante.*- A efectos de determinar si se habría configurado o no un despido fraudulento, deben repararse en lo siguiente: La figura del "despido fraudulento" al igual que la del "despido incausado" ha sido desarrollada dentro de la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes que el Tribunal Constitucional ha expedido sobre la protección de los derechos constitucionales laborales y el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución para aquellos casos de despido no contemplados en la lista cerrada del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los que exista la vulneración de algún derecho constitucional en los que resulte insuficiente el tipo de protección resarcitoria consistente en el pago de una indemnización, considerando por consiguiente que en tales supuestos es posible recurrir al modelo de protección restitutorio.

7. Así, el máximo intérprete de la Constitución, considerando que el despido fraudulento vulnera el derecho constitucional de defensa y el derecho constitucional al trabajo (en el sentido que, en aplicación del principio de causalidad, solamente puede despedirse a un trabajador en tanto exista una causa justa), ha establecido que correspondería frente a tal supuesto, brindar una tutela restitutoria frente a los derechos fundamentales afectados.

8. Asimismo, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 c) de la Sentencia N° 0976-2001-AA/TC estableció que el despido fraudulento se produce cuando: "Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N 2637-2006-PA/TC, de fecha 27 de febrero del 2007.

PODER JUDICIAL



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
EXPEDIENTE 8172-2013-0-1801-JR-LA-03 (S)

Civil; cuyo artículo 215°, sobre la intimidación refiere que ésta se produce: "(...) cuando se inspira en el agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros(...)"; vale decir que para que la decisión de renunciar al empleo -manifestación de voluntad-, se haya visto afectada de nulidad, debe haber ocurrido un fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona por parte del empleador; que con ello lo obligó a suscribir su carta de renuncia; mal que tendría que ser inminente -es decir que dicha amenaza está por suceder prontamente-, y grave -grande, de mucha entidad e importancia-, que afecta de tal modo la conformación de la voluntad interna del trabajador, obligándolo a suscribir su renuncia, eliminando totalmente su ámbito volitivo y su libertad; existiendo una discordancia insalvable entre lo querido y lo exteriorizado a través de la carta de renuncia, en el sentido de resolver su relación de trabajo.

12. Conforme a lo expuesto y actuado, corresponde determinar, si efectivamente hubo una renuncia; o por el contrario, se trata de la una aceptación de parte de la accionante; ante el anuncio de la demandada, respecto del ejercicio del derecho que tiene, dentro de sus facultades de dirección y fiscalización de las labores de sus trabajadores; a iniciar un procedimiento administrativo sancionador, por las ventas irregulares de seguros de tarjeta de crédito, efectuadas por la demandante y según afirma, debidamente acreditadas; o, la posibilidad de suscribir su renuncia al empleo; y si el haber optado por esta última materializa una manifestación de voluntad viciada por coacción, amenaza o intimidación, atendiendo a que la amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor referencial no anulan el acto; conforme lo establece el artículo 217° del Código Civil.

13. En este orden de ideas, también resulta pertinente hacer referencia al Principio de Buena Fe, indicando que, sin perjuicio de que no existe un concepto unívoco de este principio, la buena fe se traduce en una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada sin intención de dañar u "oscurecer" las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un

PODER JUDICIAL

KEYSI KUNIA



derecho como de una obligación². En sede laboral, la buena fe impondrá a los contratantes un conjunto de deberes y conductas que terminan limitando la autonomía de la voluntad y la discrecionalidad en el ejercicio de los derechos.

14. La buena fe supone proteger una serie de relaciones jurídicas, en atención a razones de carácter moral o de tráfico social³. Con ello, la buena fe se convierte en un criterio ordenador de las relaciones jurídicas, modalizando el contrato de conformidad con las reglas de conducta socialmente consideradas como dignas de respeto⁴. En el ámbito laboral, la buena fe traerá aparejada la protección del contratante diligente y que actúa fundado en un proceder correcto, sin que exista fraude o dolo en su obrar. De este modo, la buena fe del contratante se traducirá en el hecho de que tanto su declaración o conducta, así como su voluntad, se ajustan no sólo a los cánones de la legalidad, sino también, a los de la justicia.⁵

² Cfr., entre otros, Capón Filas, Rodolfo E., "El abuso del Derecho en relación al contrato de trabajo", *Estudios de Derecho Individual de Trabajo en homenaje al profesor Mario L. Develii*, Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1979, pp. 780 y ss.; Iruzubieta Fernández, Rafael, *El abuso del Derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo*, Colex, Madrid, 1989, pp. 35 y 36; y Lasarte, "Sobre la integración", cit. nota n. 2, p. 61. Vid., también, Escudero, J. F., Fricóla, J.; Corbella, T., *El principio de buena fe en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona 1996, pp. 23 y 24.

³ González, "Bocetos", cit. nota n. 1, p. 328. Cfr. también Gil y Gil, *Principio*, cit. nota n. 4, pp. 61 y siguientes; y González, *El principio general*, cit. nota n. 2, p. 19. En el plano jurisprudencial, vid. Sentencia de la Excm. Corte Suprema de 31 de julio de 1990, *RDI*, T. LXXXVII, sección tercera, 1990, p. 91: "Las normas de honradez, inherentes a toda actividad humana, se deben entender incorporadas al contrato de trabajo, aun cuando no exista texto que lo imponga, dado que la honradez no puede quedar sujeta a la existencia de una disposición expresa que la establezca".

⁴ Montoya, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Teos, Madrid 2001, p. 17: "La buena fe opera, así, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, procurando dar a cada cual lo suyo y prohibiendo el daño a terceros".

⁵ Herrero Nieto, Bernardino, *La simulación y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*, Bosch, Barcelona 1958, p. 242. Vid. también Diecuez Cuervo, Gonzalo, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Ediciones Universidad de Navarra, Pamplona 1969, p. 16.

PODER JUDICIAL

KEYSI KALONJI
SECRETARÍA
INDEPENDIENTE



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
EXPEDIENTE 8172-2013-0-1801-JR-LA-03 (5)

R.R.J.

15. En este orden de ideas, y como lo expresa Pedro Iruta Uriarte⁶, el principio de la buena fe informa todas las relaciones obligatorias, de modo tal que las normas y las declaraciones de voluntades deben medirse conforme a él; así, en el caso del trabajador (en su calidad de deudor de trabajo), la buena fe le impone el deber de cumplir la obligación debida "no sólo a la letra, sino también al espíritu de la relación obligatoria correspondiente (...) y en la forma que el acreedor puede razonablemente esperar de él". Con respecto al empleador (quien en el ámbito laboral se comporta como acreedor de trabajo), la buena fe impone "el mandato de ejercitar el derecho que le corresponde, actuando según la confianza depositada por la otra parte".

16. Como es ampliamente sabido, de la condición de acreedor surgen para el empleador determinados poderes de dirección, organización y disciplina. El contenido de estos poderes está conformado por una pluralidad de derechos subjetivos de ordenación, especificación y corrección de la concreta prestación de servicios que realiza el trabajador. Desde luego, el ejercicio de estos poderes debe llevarse a cabo de acuerdo a los parámetros de la buena fe⁷; y, dichos parámetros están configurados por la razonabilidad, la proporcionalidad, la justificación, la imparcialidad y la paridad de tratamiento, de forma tal que dichos atributos no sean utilizados como excusa de arbitrariedad o de manifiesta iniquidad. Esto obliga a prohibir el uso abusivo de los poderes y a motivar las decisiones del empleador dentro de los márgenes que imponen la razonabilidad y la funcionalidad.

17. A la luz de este principio y exigencia dentro de las relaciones laborales, debe de analizarse los hechos indicándose en primer término que no existe controversia entre las partes respecto de los sucesos referidos por la accionante, correspondiendo estimar la circunstancia en que éstos se produjeron y apreciarlos en un contexto colectivo y no individual, si se tiene en cuenta que los mismos

⁶ http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-00122011000290000#n123 visitado el 20.03.2013.

⁷ Vid. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, "Poder de dirección", cit. nota n. 9, p. 18 En igual sentido, vid. Carrizosa Prieto, Esther, "El principio de proporcionalidad en el derecho del trabajo", REDT No 123, (2004), p. 493

PODER JUDICIAL

KEYSI KALCAY
Cristina
9



afectaron a un universo de más de cincuenta (50) trabajadores, lo cual le impregna de una connotación diferente por ya no constituir un hecho aislado e individual, sino plural y repetitivo.

18. La demandada es una institución bancaria, de reconocido prestigio y solidez empresarial y económico, que cuenta con un alto número de trabajadores a nivel nacional y, por tanto, puede ser catalogada dentro de los grandes grupos económicos del país; por ende le corresponde conducirse como un empleador responsable, con buenas prácticas laborales, adecuado conocimiento en el manejo de las normas y procedimientos laborales, lo que equivale a decir, ejerciendo sus derechos en calidad de empleador, dentro de las exigencias descritas del Principio de Buena Fe.
19. El artículo 23.5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, faculta al juzgador a que, en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva.
20. En tal sentido, el empleador en ejercicio de su poder de dirección dentro de su manifestación facultad disciplinaria-sancionadora, al tomar conocimiento de una falta cometida por un trabajador se encuentra facultado para investigar, iniciar el procedimiento sancionador y, de estimarlo pertinente, aplicar las sanciones previstas en su Reglamento Interno de Trabajo, y las leyes laborales lo que constituye el ejercicio legítimo de un derecho; sin embargo, en el presente caso, la demandada convocó a una reunión a todos los trabajadores a los que consideró habían incurrido en faltas graves, para exhortarlos a presentar sus cartas de renuncias, a fin de evitar la eminencia de un despido, lo cual constituye una pública y abierta amenaza contra los implicados al negársele el derecho a la defensa y omitiéndose imputar dichos cargos de manera formal y bajo el procedimiento descrito por ley para el despido, privándoseles además de poder ejercer su derecho de defensa al no proporcionárseles los nombre de los clientes y/o grabaciones en los que supuestamente constaban las inconsistencias o falsas colocaciones de los seguros ofertados; con el agravante de no solo despedirlos en caso de que no firmen sus cartas de renuncias, sino además, con emitir malas referencias de sus

PODER JUDICIAL

personas a las demás entidades bancarias, lo cual si bien no se encuentra plasmado en una prueba directa, constituye una afectación a más de 50 trabajadores siendo que 35 de ellos uniformemente señalan que lo dicho fue indicado en la referida reunión, hecho que se corrobora con la firma de la demanda primigenia en la que se postuló una acumulación objetiva originaria; existiendo razones suficientes para entender por ende, que hubo una intimidación en la voluntad de los trabajadores, todo lo cual ha constituido un gran impacto en la persona de la demandante si se tiene en cuenta su corta edad en el mundo profesional (30 años al momento de producirse el cese) y su corta experiencia (4 años y 26 días) en la labor desarrollada para la emplazada; todo lo cual denota un actuar de la demandada en su calidad de empleadora que violentan el Principio de Buena Fe Laboral, pues teniendo la demandada la capacidad material y obligación constitucional de conducirse de acuerdo a los cánones legales vigentes, actuó en forma contraria, adoptando una conducta anti laboral procurando la terminación de las relaciones de trabajo con maniobras desleales; reprochables por el Principio Tuitivo del Derecho Laboral.

21. En esta tesitura, la tesis sostenida por la accionante respecto a que su manifestación de voluntad quedó viciada al momento de suscribir la carta de renuncia ofrecida por la demandada así como a todo un grupo de trabajadores, que habían incurrido supuestamente en una serie de ventas irregulares, con el mismo formato, el mismo día, los mismos argumentos; y, que motivó la extinción de su relación de trabajo, ha sido debidamente acreditada; pues tuvo lugar en una situación de miedo, presión, amenaza, verificándose la existencia de indicios razonables y suficientes que han restringido y limitado arbitrariamente su libertad, pudiéndose asumir que su renuncia al empleo se encontraba afectada por intimidación o coacción.

22. Siendo ello así, la demanda debe ser estimada, por cuanto se ha configurado el supuesto de despido fraudulento, toda vez que la relación laboral mantenida entre la partes se extinguió por la renuncia coaccionada de la accionante; por lo que debemos concluir que en el presente caso se ha configurado un despido fraudulento conforme a la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre el tema; por lo que, corresponde su reincorporación al empleo a haberse vulnerado su derecho al trabajo y la garantía constitucional contenida en el artículo 27° de la

PODER JUDICIAL

KEYSI KAL... AMIGONCI

Carta Política del Estado que prevé una adecuada protección contra el despido arbitrario.

23. **Remuneraciones Devengadas:** Habiéndose amparado el despido fraudulento, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde ordenar el pago de las remuneraciones devengadas, conforme se ha estipulado en las Casaciones N°s 044-2002-LIMA y 2001-2004-LIMA, señalando en esta última lo siguiente:

"Octavo: Que como aparece la decisión de la accionada de reincorporar al accionante fue adoptada en cumplimiento de lo resuelto en la acción de amparo interpuesta para cuestionar su cese, por lo que efectivamente el lapso transcurrido entre el cese y su reposición debe examinarse a partir de los alcances y efectos del artículo primero de la Ley número veintitrés mil quinientos seis -bajo la cual se tramitó dicha acción- que señala que el objeto de la acción de garantía es reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de un derecho constitucional.

Noveno: Que, es bajo este contexto que se debe analizar la pretensión de pago de remuneraciones y beneficios devengados que reclama el demandante por todo el periodo que duró su cese indebido, pues al haberse restituido su derecho conculcado y repuestas las cosas al estado anterior al cese significa que se ha restablecido para todos los efectos automáticamente la relación laboral entre las partes, dado que el acto lesivo sobre el cual ha recaído pronunciamiento jurisdiccional es el despido mismo, en consecuencia el lapso que el demandante estuvo fuera del empleo debe reconocerse como tiempo de servicios efectivamente prestados a la emplazada con el correspondiente pago de sus derechos y beneficios dejados de percibir".

III. PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo expuesto, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre de la Nación y por mandato de la Constitución, resuelve:

- **REVOCAR** la sentencia de fecha 20 de agosto del 2013, corriente de fojas 247 a 258, que declara infundada la demanda sobre reposición por despido fraudulento, sin costas ni costos del proceso.

PODER JUDICIAL

KEYSI KALONJI
SECRETARIA

401
2013



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
EXPEDIENTE 8172-2013-0-1801-JR-LA-03 (S)

- **REFORMÁNDOLA**, se declara **fundada la demanda**, reconociéndose la existencia de un Despido Fraudulento, ordenándose su **Reposición** al mismo puesto u otro de similar categoría y remuneración al que venía desempeñando antes de su cese; con el pago de remuneraciones devengadas, costos personales y costas procesales del proceso, a liquidarse en ejecución de sentencia.
- **INTEGRAR** la sentencia declarando que la accionante presto servicios personales y subordinados con sujeción a un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el 02 de febrero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2013.

En los seguidos por **RUTH VANESSA GUTIERREZ LOARTE** contra **BANCO INTERNACIONAL DEL PERU - INTERBANK**, sobre Reposición por Despido Fraudulento; y lo devolvieron al Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-

[Three handwritten signatures]

PODER JUDICIAL
KEYSI KALONDI BECERRA ATAUONCHA
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

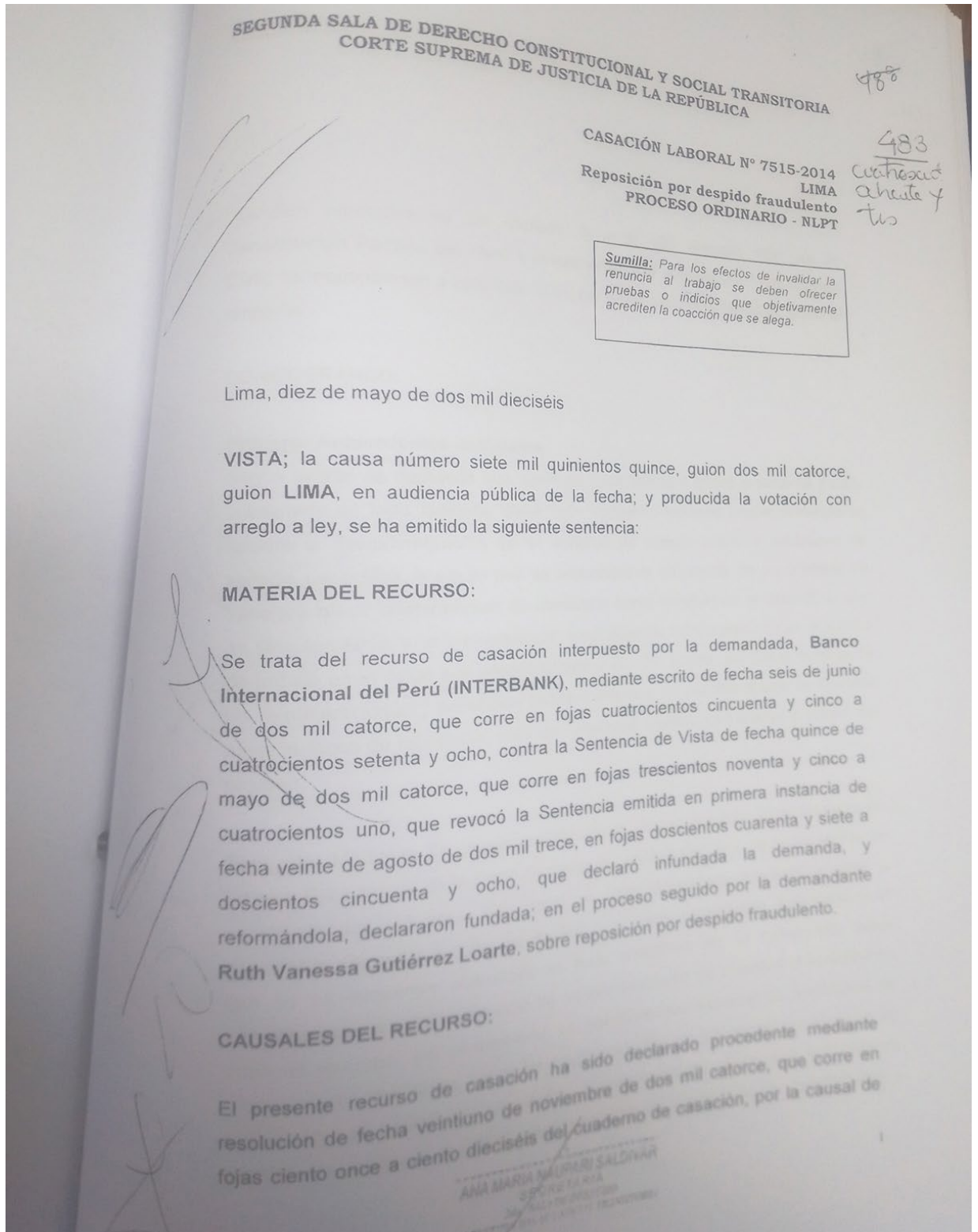
4.4 Síntesis de Recurso de Casación

Interbank presenta recurso de casacion para que se anule la sentencia de vista y se revoque la misma por haberse apartado de los precedentes vinculantes establecidos por la Corte suprema, señalando la omisión que se ha emitido un agravio no expresado en el recurso de apelación y, violándose el principio a una debida motivación, señalando los siguientes casos de motivación aparente:

- a. Violacion del principio de congruencia procesal
- b. Negar la existencia de hechos controvertidos
- c. Premisa falsa basada en una simple afirmación.
- d. La controversia giraba en torno a la coaccion y no a las caractrísticas de Interbank
- e. Señala que Interbank incumple obligación constitucional sin señalal cual específicamente.

La sentencia adolece de una motivación defectuosa o falta de motivación interna del razonamiento.

4.5 Fotocopia de la Sentencia de la Corte Suprema: Casación



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

487
484
cuafos
ahel
mts

infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e inaplicación del artículo 217° del Código Civil; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas treinta y nueve a sesenta y seis, subsanada en fojas noventa, doña Ruth Vanessa Gutiérrez Loarte pretende se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico, a efecto que se reconozca la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; se considere como fraudulento el despido al que ha sido sometida, y en consecuencia, se ordene su reincorporación en el centro de trabajo en el cargo que desempeñaba o en otro similar, así como el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir desde su despido hasta la fecha de reposición, más los intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha veinte de agosto de dos mil trece, que corre en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y ocho, se declaró infundada la demanda, tras considerar que no se encuentra acreditado la tesis sostenida por la recurrente, quien señalaba que ha existido un vicio en su manifestación de voluntad al suscribir su carta de renuncia, por el contrario, se concluye que desechó la posibilidad de presentar sus descargos sobre las irregularidades en las ventas de seguros de tarjeta; en ese sentido, no se verifica la existencia de algún vicio que hubiere incidido en restringir o limitar arbitrariamente la libertad de la demandante y

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

485
485
Cuatrocientos y cinco

asumir que su renuncia se encontraba afectada por intimidación o coacción sin mediar prueba.

Tercero: La Sentencia de Vista expedida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha quince de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos uno, revocó la sentencia apelada, y reformándolo, declararon fundada la demanda, reconociendo la existencia de un despido fraudulento, y ordenando la reposición de la accionante al mismo puesto u otro de similar categoría y remuneración al que venía desempeñando antes de su cese, con el pago de remuneraciones devengadas, costos personales y costas procesales; los fundamentos del Colegiado Superior, son los siguientes: i) que si bien no existe prueba directa que acredite la existencia de una intimidación en la voluntad de los trabajadores; sin embargo, la afirmación uniforme de treinta y cinco trabajadores, corroborado con la demanda primigenia acreditan dicho acto; y ii) que los hechos suscitados causaron gran impacto en la demandante, verificándose la existencia de indicios razonables y suficientes que han restringido y limitado la libertad de la accionante, pudiéndose asumir que la renuncia al empleo se encontraba afectada de intimidación o coacción.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

486
Cuatrocientos ochenta y seis

Quinto: De acuerdo al Auto Calificadorio que corre en fojas ciento once a ciento dieciséis del cuadernillo, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha *infringido los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, relacionado a la observancia del debido proceso, a la debida motivación de las resoluciones judiciales, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

Sexto: Respecto a la *infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

"Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación* (...) 5. *La motivación escrita de las*

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo
Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado
Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

486
cuatro
cientos y
seis

resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)

Sétimo: En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Debemos precisar, que en el caso *sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Octavo: La infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas,

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

483
489
Cacheras
alento
mt

expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

Noveno: Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión del Tribunal Superior de revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y reformándola, declararon fundada, se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a los fundamentos de hecho y de derecho denunciados por las partes en el séquito del proceso, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal, en consecuencia, no ha incurrido en causal de nulidad; cumpliendo con los requisitos que prevé el artículo 121° y los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, por tanto la infracción denunciada deviene en infundada.

Décimo: En relación a la infracción normativa referida a la inaplicación del artículo 217° del Código Civil, debe tenerse en cuenta que esta norma dispone lo siguiente: "La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto"; en tal razón, verificados los documentos que corren de fojas ciento cincuenta y seis a ciento cincuenta y

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

siete consistente en reportes de llamadas telefónicas efectuadas por la demandante entre otros a clientes para ofrecer seguros para las tarjetas de crédito, las cuales han sido materia de escucha en la audiencia de juzgamiento (minuto 01h 41' 50", minuto 01h 49' 17" y minuto 02h 00' 05"), se determina que la demandada en uso de la facultad de fiscalización que le otorga el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, inició una auditoría acerca de la labor realizada por ejecutivos de televentas estableciendo que en la venta de seguros de tarjetas de crédito existían irregularidades las cuales fueron puestas a conocimiento de todos los trabajadores que estaban implicados, entre ellos la accionante, hecho ante el cual, como es de verse en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y siete, un grupo de aquellos trabajadores efectuó su descargo, mereciendo que la emplezada les imponga una llamada de atención como medida disciplinaria, tal como es de verse en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y tres, en tanto que la actora, al no haber efectuado su descargo, suscribe su carta de renuncia el veintiocho de febrero del dos mil trece, según consta en fojas cinco y en fojas ciento cuarenta y seis, cobrando los beneficios sociales el siete de marzo del dos mil trece, tal como aparece en fojas ciento cuarenta y ocho, no haciendo precisión alguna al suscribir su liquidación de beneficios sociales acerca de la coacción alegada al momento de suscribir la renuncia, ello no obstante el tiempo transcurrido entre el acto de renuncia y la suscripción de la liquidación de beneficios sociales.

Décimo Primero: Asimismo, se puede advertir que la demandante no ha ofrecido pruebas o indicios que objetivamente acrediten la coacción alegada respecto a su renuncia, y el hecho de que la emplezada inició una investigación sobre la labor realizada de su trabajador en base a su facultad de fiscalización que le reconoce la ley, no puede alegarse *per se* que en este caso en concreto, se haya intimidado a la accionante al punto de obligarla a renunciar.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

489
matrosas
ahuti
net

Por estas consideraciones,

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco Internacional del Perú (INTERBANK)**, mediante escrito de fecha seis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta y ocho; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos uno; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de agosto de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y ocho, que declaró infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante **Ruth Vanessa Gutiérrez Loarte**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

LIDM

ANA MARIA MALCA GUAYLUPO
PRESIDENTA
14 JUNIO 2014
LIMA

Conclusiones

1. La reposición laboral en casos de despido incausado en el Régimen laboral de la actividad privada, constituye la concretización del derecho al trabajo como derecho constitucional y la protección eficiente a los trabajadores y a su familia, el cual incide en la disminución del despido del trabajador sin que medie causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, el cual deberá ser aplicado por el ente administrativo de manera eficiente conforme a la Ley.
2. Resulta pertinente la dación de una ley que crea un organismo autónomo e independiente, a fin de que las resoluciones emitidas por dicho organismo sean aplicadas de manera eficiente, con carácter imperativo y obligatorio, por cuanto permitirá que los trabajadores del régimen de la actividad privada resulten restablecidos en su puesto de trabajo, al haber sido despedido sin causa justa prevista en la norma legal, logrando de esta manera garantizar el derecho al trabajo y demás derechos fundamentales del trabajador, 84 garantizando el equilibrio y la igualdad en los niveles socio-económicos de los trabajadores. Además, de generar disminución de la carga procesal en los Juzgados Laborales del Poder Judicial y en consecuencia una menor inversión de los recursos del ente estatal.
3. El debido procedimiento de despido conforme a lo previsto en la norma legal reducirá los despidos incausados, lo cual garantizará la reposición laboral del trabajador en la actividad privada en garantía del derecho al trabajo como fundamento de la Constitución y de los Tratados internacionales sobre Derechos Humanos Laborales.

Recomendaciones

1. Ante el continuo despido sin causa justa hechas por las Empresas, proponemos la creación de órganos de control y supervisión que realicen trabajos de re-evaluación y procedimiento administrativo teniendo como base las causales de capacidad y conducta del trabajador previstas en la ley, y de esa manera evitar la vulneración del derecho al trabajo y demás derechos fundamentales del trabajador, además nos permitirá reducir la excesiva carga judicial que existen hoy en día.
2. La reposición laboral por despido incausado debe tramitarse vía administrativa con el objeto de asegurar los derechos fundamentales del trabajador en la actividad privada, es decir, debe proceder por iniciativa empresarial previo procedimiento administrativo a establecer la vulneración del derecho laboral vulnerado y que no se ha demostrado causal relacionado a la capacidad y conducta del trabajador prevista en la ley.

Referencias Bibliográficas

1. Arqque. (12 de Junio de 2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arqque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1
2. Arqque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015. Puno: UNA.
3. Fernández, J. C. (diciembre de 2017). La reposición laboral en el Perú. Lima: Tecnos. Obtenido de <https://estudiocoello.com/noticia/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptosdevengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
4. García, M. (2019). La reposición laboral en el Tribunal Consttiucional. Lima: San Marcos.
5. Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.
6. Peces-Barba, G. (1999). Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual. Madrid: Boletín oficial del Estado. Quezada, J. (2016). El despido ineficaz en la legislaición ecuatoriana. Cuenca: Universidad de Cuenca.

Anexos

Anexo 1.- Evidencia de similitud digital

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO FRAUDULENTO: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE REPOSICIÓN LABORAL – EXPEDIENTE 08172- 2013-0-1801-JR-LA-03

Fecha de entrega: 15-enero-2024

Indicador Fecha de entrega: 2294702269

Nombre del archivo: LUIS_GUILVONIO_LABORAL3.docx(19.01M)

Total de palabras: 9041

Total de caracteres: 50160

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO
FRAUDULENTO: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS
JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE REPOSICIÓN LABORAL –
EXPEDIENTE 08172-2013-0-1801-JR-LA-03

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
6	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	static.legis.pe Fuente de Internet	1%

9	documentop.com Fuente de Internet	1 %
10	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1 %
11	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1 %
12	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	1 %
13	lpderecho.pe Fuente de Internet	1 %
14	kupdf.net Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	prcp.com.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
18	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
19	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	<1 %
	Trabajo del estudiante	
<hr/>		
21	gacetalaboral.com	<1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
22	vsip.info	<1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: GILVONIO ALEGRIA Luis ENRIQUE
DNI: 06273903 Correo electrónico: lego6-7@hotmail.com
Domicilio: JIRON MURASCO ANTONIO JOSE DE SUAREZ 793 OPT. 403 SAN MIGUEL
Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 946240055

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Derecho y Ciencias Políticas

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

La Protección del Trabajador ante el despido FRAUDULENTO
ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA
DE REPOSICIÓN LABORAL - EXPEDIENTE 08172-2013-0-1801-JR-LA-03

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

(X) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

07 días del mes de FEBRERO de 2024.



