



SENTENCIA Nro.037-2019

EXPEDIENTE : 01487-2018-0-1501-JR-LA-02
MATERIA : REPOSICION.
JUEZ : ESAÚ CHANCO CASTILLÓN
ESPECIALISTA : MARÍA DEL ROSARIO ALFARO BARRETO
DEMANDADO : SAGA FALABELLA S A
DEMANDANTE : WILLY ADINSON BOTTA SÁNCHEZ

RESOLUCION NÚMERO CUATRO.

Huancayo, treinta y uno de enero
del año dos mil diecinueve.

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS:

1.- WILLY ADINSON BOTTA SÁNCHEZ interpone demanda, y aclaración a folios 116 y ss, contra **SAGA FALABELLA S A** sobre reposición:

- Petitorio: Reposición en el trabajo, por despido fraudulento.
- Pago de costos y costas del proceso

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

a) Que, el recurrente tenía vínculo laboral a plazo indeterminado desde el 04 de agosto del 2008, con una remuneración de S/. 3,783.00 soles en el cargo de vendedor de electro de Saga Falabella Tienda Huancayo, que acredita con las boletas de pagos obrantes fs. 11 a 33 y el certificado de trabajo obrante a fs. 34, hasta el 17 de marzo del 2018, fecha en la que fue víctima del despido fraudulento.

b) Que, el día 17 de marzo del 2018 el empleador ejercita intimidación, coacción y presión sobre el recurrente, para lograr de forma ilegal que éste presente una carta de renuncia involuntaria, es así que, dicha carta de renuncia no surte ningún efecto válido frente al contrato laboral a plazo indeterminado, ya que responde a los intereses del empleador y no del trabajador quien no tiene voluntad de extinguir este vínculo laboral.

c) Que, hay un evento antecedente a la presentación de la carta de renuncia por parte del demandante, y este es, la citación al trabajador a la oficina del Gerente entre las 9:00 pm. y 10:00 pm., donde el demandado presiona al trabajador con unas supuestas



imágenes que lo involucran en un robo a la empresa respecto a las tarjetas GIP CAR, haciendo amenazas de denunciarlo a la policía si éste no renuncia, es así que el trabajador redacta la carta de renuncia frente al Gerente Sr. Melgarejo con un lapicero, sin consignar la fecha de redacción, ni la fecha de conclusión del vínculo laboral, careciendo dicha carta de congruencia alguna; resultando ello diferente a lo que sería si la carta hubiese sido redactada por voluntad del trabajador.

- d)** Que, se ha realizado la constatación policial de fecha 20 de marzo del 2018 (fs. 59), que da cuentas de que al trabajador no se le permitió ingresar a laborar debido a que está siendo investigado por unas faltas relacionadas con las tarjetas GIP CAR; a su vez, cuando se apersona en las instalaciones de la demandada la autoridad laboral, se realiza el acta de verificación de despido arbitrario obrante a fs.60 el día 11 de abril del 2018, donde el demandado alega que no se le permite ingresar a laborar al trabajador debido a que éste ha renunciado; resulta de ello una incongruencia que evidencia el ánimo que tiene el empleador de despedir al trabajador, aunado a dicha incongruencia se encuentra el hecho de que la demandada cursa la carta notarial obrante a fs. 63 al trabajador, donde le otorga una licencia con goce de haber hasta el 01 de abril del 2018, de ello colige que si el empleador considera al trabajador un elemento tóxico para la empresa por los supuestos hechos que estaban siendo investigados, por qué le otorga licencia con goce de haber como una especie de beneficio al trabajador si se ha visto perjudicado por éste.
- e)** Finalmente, alega que el trabajador no tiene móvil alguno para renunciar de manera voluntaria a su trabajo, ya que es la remuneración que este percibe le permite mantener a sus dos menores hijos estudiando en instituciones particulares ya que es el único sostén de su familia, y que el verdadero móvil del empleador para extinguir el vínculo laboral con el trabajador responde a que, como el trabajador había sido destacado de la ciudad de Lima, en la sede de Huancayo percibe un sueldo superior al de otros trabajadores, siendo así que, no le convenía al empleador nivelar los sueldos de los otros trabajadores al del recurrente, por lo que optó por



extinguir el vínculo laboral con el recurrente inventando un hecho fraudulento. En consecuencia, habiéndose configurado un despido fraudulento pretende se declare fundada la demanda correspondiéndole la reposición a su centro de trabajo, más el reconocimiento de costos y costas del proceso.

3.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

SAGA FALABELLA S A, representado por su apoderado José Oswaldo Melgarejo Arriaga, se apersona a la instancia y contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando a su despacho se sirva declararla INFUNDADA sobre la base de los siguientes fundamentos, conforme consta en audio y video (minutos 02:14):

- a)** Que, es preciso resaltar que la Casación N° 206-2005-PA ya ha determinado que el despido fraudulento debe de ser acreditado con pruebas indubitables que acrediten fehacientemente que la extinción del vínculo laboral se dio por presión y coacción por parte del empleador, siendo así, que en el presente caso, no se ha advertido ningún tipo de medio probatorio que acredite la existencia de dicha coacción, ya que el demandante sólo se ha basado en cuestionar la redacción de carta de renuncia, por ejemplo, manifiesta que no debería de estar escrita a mano, hecho que considera no tiene relevancia alguna; añade el demandado que no hay medio probatorio alguno que acredite el despido fraudulento debido a que tal situación no ha existido, porque es el mismo trabajador quien libremente ha presentado su renuncia, debido a que se encontraban en un proceso de investigación referente a una tarjeta GIPCARD, por lo que se le hizo el llamado a la Oficina del Gerente a fin de informarle respecto a las investigaciones que se estaban realizando, puesto que se habían visualizado unas grabaciones respecto a las cuales requerían su descargo, no se le presionó o coaccionó de forma alguna, sólo se le informó que estaría comprendido dentro de las investigaciones que se estaban realizando, es por ello que el trabajador opta de manera voluntaria por renunciar, siendo totalmente válida la carta de renuncia presentada en merito a la cual se extingue el vínculo laboral el 01 abril del 2018.

4.- AUDIENCIA UNICA DE FECHA 03/09/2018



Con fecha tres de setiembre del año dos mil dieciocho, se llevó a cabo la Audiencia Única, con la asistencia de las partes, no se arribó a ningún acuerdo conciliatorio por no existir fórmula conciliatoria, se declara precluida la misma; el juzgador solicita a la parte demandante **PRECISE SU PETITORIO**(minutos 00:30 video N° 2), se corre traslado a la parte demandada; el juzgador otorga el plazo de tres días hábiles para que el demandante cumpla con aclarar su pretensión (minutos 09:28). Se suspende la presente diligencia.

5. AUDIENCIA UNICA DE FECHA 24/01/2019:

Con fecha veinticuatro de enero del año dos mil diecinueve, se llevó a cabo la continuación de Audiencia Única, con asistencia de las partes, el juzgador invita a las partes a conciliar (minutos 01:27 video N° 1), no se arribó a ningún acuerdo conciliatorio; seguidamente las partes han oralizado sus alegatos de apertura (minutos 00:45 video N° 3), se señalaron los hechos que requieren o no actuación probatoria, admitieron los medios probatorios (minutos 08:05), las partes no formularon cuestiones probatorias, seguidamente se actuaron los medios probatorios, finalmente, las partes oralizaron sus alegatos finales (minutos 44:22 video N° 3); encontrándose la presente controversia expedita para emitir pronunciamiento.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.-

El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una

¹ Cas N° 1972-01- Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág: 8342



Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez *“... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”*³. *“...La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social...”*.

SEGUNDO: La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso a fs. 200:

- *Determinar el record laboral del actor, si esta fue desde el 04 de agosto del 2008 al 17 de marzo del año 2018 o desde el 04 de agosto del año 2008 al 01 de abril del año 2018.*
- *Determinar si la extinción de la relación laboral entre el accionante y la demandada obedece a un despido fraudulento o por renuncia voluntaria.*
- *Determinar si procede o no la reposición del actor en el cargo de vendedor de electro de Saga Falabella S. A.*

TERCERO: DETERMINAR EL RECORD LABORAL DEL ACTOR, SI ESTA FUE DESDE EL 04 DE AGOSTO DEL 2008 AL 17 DE MARZO DEL AÑO 2018 O DESDE EL 04 DE AGOSTO DEL 2008 AL 01 DE ABRIL DEL AÑO 2018.

² Cas. N° 3202-2001-La Libertad, El Peruano, 01 de enero del 2002, pág. 8944

³ Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo I:8



El demandante en su escrito de demanda así como en la audiencia única ha manifestado haber ingresado a laborar para la demandada el día **04 de agosto del año 2008**, y que su cese se ha producido el día 17 de marzo del año 2018 por despido fraudulento; por su parte, la demandada ha manifestado que el actor ingresó a laborar a favor de la demandada el **04 de agosto del año 2008** hasta el 01 de abril del año 2018 por cese voluntario del actor; en tal sentido, de ello se advierte que no existe discrepancia en cuanto a la fecha de ingreso a laborar del actor para la demandada que fue el **04 de agosto del año 2008**; existiendo controversia en cuanto a la fecha de cese, para esclarecer esta controversia del estudio del presente proceso se advierte los siguientes documentos:

FS.	DOCUMENTO	FECHA
35	CARTA DE RENUNCIA	17/03/2018
12	BOLETA DE PAGO	MARZO 2018
59	CONSTANCIA POLICIAL	20/03/2018
63	CARTA NOTARIAL	22/03/2018
34	CERTIFICADO DE TRABAJO	01/04/2018

De dichos documentos y de lo manifestado por las partes se advierte que las partes afirman que el actor presentó su carta de renuncia con fecha 17 de marzo del año 2018; empero, según la demandada manifiesta que con la Carta Notarial notificada a la parte demandante con fecha 22 de marzo del año 2018, acepta la renuncia voluntaria del actor y le comunica que su fecha de cese se hará efectiva el 01 de abril del 2018; al respecto la parte demandante, manifiesta que conforme a la Constancia Policial de fecha 20 de marzo del año 2018, se constató que no le dejaron ingresar a su centro de labores y que posterior a ello le hicieron llegar la Carta Notarial; en tal sentido, al no dejar ingresar a su centro de labores la demandada al actor y para posteriormente cursarle una carta Notarial comunicándole que su fecha de cese sería el 01 de abril de 2018 concediéndole licencia con goce de haber desde la recepción de dicha carta, la fecha de cese del actor se efectuó el 17 de marzo del año 2018; siendo así, se determina que la relación laboral habida entre las partes fue desde el **04 de agosto del año 2008 hasta el 17 de marzo del año 2018, en el cargo de vendedor de Electro, bajo**



contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el Decreto Legislativo N° 728.

CUARTO: DETERMINAR SI LA EXTINCION DE LA RELACION LABORAL ENTRE EL ACCIONANTE Y LA DEMANDADA OBEDECE A UN DESPIDO FRAUDULENTO O POR RENUNCIA VOLUNTARIA.

Alegatos de las partes:

4.1 El abogado de la parte demandante **en el minuto 00:35 de la continuación de la audiencia única (3ra. audiencia)**, oralizó de la siguiente manera: "(...) que solicita la reposición del actor por haber sido víctima de despido fraudulento, en el cargo de vendedor electro de Saga Falabella S.A Tienda Huancayo, en razón de haber sido el demandante despedido de manera fraudulenta, ya que el empleador ejerció intimidación, coacción y presión y logró de forma ilegal que el demandante presentara una carta de renuncia que no es voluntaria; que en ese sentido no ha surtido ningún efecto válido referida carta de renuncia, cuya emisión es del empleador, en ese sentido solicita restituir los efectos del contrato a plazo indeterminado, ya que la voluntad de extinguir el vínculo laboral está en la esfera del empleador, que no ha operado una renuncia válida, voluntaria como exige la norma.". **en el minuto 44:37 de la continuación de la audiencia única (3ra. audiencia)** manifestó: "que no se configura una renuncia voluntaria, que conforme a la contestación de la demanda y absolución de la demanda, la demandada citó en altas horas de la noche (entre 9:00p.m. a 10:00pm) refiere que es para que colabore, pero que al verse descubierto se le mostró imágenes de un video y documentos optó por renunciar, luego delante del gerente renuncia y le da un tampón para que ponga su huella digital, que la renuncia (...) pre estableció el empleador, que le citó para presionarlo y conminarlo para que renuncie intimidándole que hay un policía en la puerta para que lo lleve enmarcado y la prensa, inclusive para recibir presión, llama al vigilante para que no se vaya el policía, que por el daño que le causaría a su esposa y sus hijas, redacta la carta frente al Gerente con un lapicero a mano sin fecha, que no ha sido en forma voluntaria, la conversación duró más o menos 45 minutos. que en la constatación policial indica que no se le deja ingresar porque está siendo investigado por una falta, que estos actos son con ánimo perverso



de despedirlo, y a la autoridad de trabajo le dice porque ha renunciado, esta incongruencia es de verse que hay un ánimo de despedirlo en forma fraudulenta. Que, conforme al artículo 18 del D.S. 003-97-TR, no se ha cumplido. No es congruente el proceder del empleador por otorgarle al actor licencia con goce de haber al otorgarle la carta notarial, indicando que el actor ha cometido una falta; que el móvil real del despido porque era la mayor remuneración que percibe en Huancayo a diferencia de las personas, ya que exigieron que se les nivele a todos."

4.2 Por su parte, la demandada, manifestó **en el minuto 02:06 de la continuación de audiencia única(3ra. audiencia)**, que: "(...) que conforme a la jurisprudencia que todo tipo de despido fraudulento debe de venir acompañado de las pruebas indubitables, que acrediten fehacientemente que la extinción del vínculo laboral se dio por coacción o presión por parte del empleador, en este caso, de la revisión de la demanda y medios probatorios no existe ningún tipo de documentación o algún tipo de indicios que pueda acreditar la existencia de esa presión, que nunca existió tal presión, el trabajador libremente presentó su renuncia ya que se encontraban en ese interín en un proceso de investigación, se le llamó al trabajador a las oficinas del Representante Legal Sr. Melgar Arriaga y le dijeron que se encontraban dentro de las investigaciones y que habían visto algunas grabaciones en la que necesitaban sus descargos, ante esta situación el trabajador optó por renunciar, que jamás se le obligó a que renunciara y que sólo le dijeron que formaría parte de las investigaciones a efectos de esclarecer cuáles eran la verdad de los hechos, y que la carta de renuncia es completamente válida y que en ningún momento se presionó o coaccionó al demandante.". **En el minuto 01:01:54 de la audiencia de única**, señala que: "en la Casación N° 206-2005-PA ya ha determinado que el despido fraudulento debe de ser acreditado con pruebas indubitables que acrediten fehacientemente que la extinción del vínculo laboral se dio por presión y coacción por parte del empleador, siendo así, que en el presente caso, no se ha advertido ningún tipo de medio probatorio que acredite la existencia de dicha coacción, ya que el demandante solo se ha basado en cuestionar la redacción de la carta de renuncia, por ejemplo, manifiesta que no debería de estar escrita a mano, hecho que considera no tiene relevancia alguna; añade el



demandado que no hay medio probatorio alguno que acredite el despido fraudulento debido a que tal situación no ha existido, porque es el mismo trabajador quien libremente ha presentado su renuncia, debido a que se encontraban en un proceso de investigación referente a una tarjeta GIPCARD, por lo que se le hizo el llamado a la Oficina del Gerente a fin de informarle respecto a las investigaciones que se estaban realizando, puesto que se habían visualizado unas grabaciones respecto a las cuales requerían su descargo, no se le presionó o coaccionó de forma alguna, sólo se le informó que estaría comprendido dentro de las investigaciones que se estaban realizando, es por ello que el trabajador opta de manera voluntaria por renunciar, siendo totalmente válida la carta de renuncia presentada en mérito a la cual se extingue el vínculo laboral el 01 abril del 2018."

4.3 Bajo el contexto anotado precedentemente, el marco legal previsto en el artículo 16° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone como causas de extinción del vínculo laboral: el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; **la renuncia o retiro voluntario del trabajador**; la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; el mutuo disenso entre trabajador y empleador; la invalidez absoluta permanente; la jubilación; el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

4.4 En ese sentido, la norma establece una lista cerrada de las causales que finiquitan una relación laboral, encontrándose entre ellas, la renuncia o retiro voluntario del trabajador, la misma que, en palabras del Tribunal Constitucional, "(...) constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual éste pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como uno recepticio, es por ello que debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo que aceptar la renuncia de su



trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal. Es decir, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador acepte la misma.”⁴

- 4.5** El artículo 215° del Código Civil establece que *"Hay intimidación cuando se inspira al 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. Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias."* Por su parte, el artículo 217° del Código Sustantivo establece que *"La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto."* Es decir el Código Civil señala que una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que deber ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera. Que, una conducta será antijurídica cuando sea contrario a las normas del Derecho y que no se encuentre protegida por alguna causa de justificación, la que debe ser acreditada al interior del proceso.
- 4.6** La intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello, debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador. Para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: **a)** *el empleo de amenaza de un daño Inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b)* *que exista un nexo causal entre la Intimidación y el consentimiento, y c)* *que la amenaza revista carácter antijurídico.*
- 4.7** En el caso de autos, si bien la demandada ha negado la existencia de coacción y presión sobre el actor a fin de que presente su carta de

⁴ *Fundamento 4) de la STC 02726-2011-AA/TC*



renuncia; empero, de los actuados se contradice, puesto que conforme el demandante señala que de la Constancia Policial de fecha 20 de marzo del 2018, que obra a folios 59, se advierte que en ella se deja constancia en el siguiente sentido: "(...) Fuimos atendido por el Gerente de ventas Sr, Giancarlo Torero Salazar (36), a quien a consultarle sobre la negativa del ingreso del recurrente a su centro de labores, manifestó que al solicitante no se le permite el ingreso por motivo que estaría inmerso en una falta interna sobre una tarjetas GIPCAR, y que el Gerente General no se encontraba por estar con descanso (...); asimismo, del Acta de Verificación del Despido Arbitrario efectuado por la Sub Dirección de Inspección Laboral, de fecha 11 de abril del 2018, que obra de folios 60 al 62, en el rubro sobre manifestación de parte del empleador señala: "El empleador representado por su Gerente de ventas señala que el recurrente en fecha 17/03/18 ha presentado su carta de renuncia con puño y letra y que el Gerente de tienda tiene facultades para recibir la carta de renuncia de todos los colaboradores como representante legal de la tienda (...). De la carta de renuncia que obra a folios 35, se advierte que ésta ha sido realizada de manera rápida por la forma y síntesis del documento, puesto que no es muy clara y que en la fecha de recepción no se encuentra la hora en que ésta ha sido recepcionado, puesto que debería de presentarse en horas de oficina, más no como indican las partes en horas de la noche (de 9:00 a 10:00 de la noche).

- 4.8** Teniendo en cuenta la causa de extinción del vínculo laboral, sobre renuncia o retiro voluntario, lo esbozado por Blancas Bustamante, en el sentido que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta. La Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo, plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15 del artículo 2° y el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, es por ello que **cuando el trabajador opte por ésta, como causal de extinción del vínculo laboral, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR referido a dar aviso por escrito con treinta días de anticipación, pudiendo el empleador**



exonerar de este plazo, por propia iniciativa o a pedido del trabajador, siendo que en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. **En el presente caso, no se ha cumplido tal requisito pues la demandada sin haberse pronunciado sobre la aceptación ó no de la carta de renuncia, ésta no le permitió el ingreso a su centro de labores conforme es de verse de la constancia policial (fs.59).**

4.9 Respecto al despido fraudulento:

El despido constituye la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. En ese contexto, Alonso García define el despido como: *El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.* Por su parte Pla Rodríguez sostiene que: *El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo.* Respecto de ello, Montoya Melgar precisa que los caracteres del despido, constituye:

a) *es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante;*

b) *es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente;*

c) *es un acto recepticio en cuanto a su eficacia, pues la voluntad extintiva del empleador depende de que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y,*

d) *es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato.*

A nivel jurisprudencial, el despido fraudulento ha sido concebido por el Tribunal Constitucional como aquél producido 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; aún 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-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...)”⁵.

4.10 Por otro lado, cuando el Tribunal Constitucional establece que una de las características del despido fraudulento es el ánimo perverso y auspiciado por el engaño, se aprecia que si bien se habría cumplido con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, en realidad, la intención del empleador era extinguir el vínculo laboral de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales. En ese sentido, el profesor Carlos Blancas Bustamante, respecto al despido con imputación de hechos inexistentes, falsos o imaginarios, sostiene que se puede encontrar dicho supuesto cuando “(...) la sentencia que declara fundada la demanda por considerar que los hechos imputados al trabajador no fueron demostrados, debiendo anotar que ni siquiera se llega a discutir la eventual responsabilidad del trabajador respecto de ciertos hechos comprobados y verificados, sino que la existencia de los hechos que le fueron imputados para despedirlo no fue probada, lo que evidencia que estos eran irreales o ficticios y fueron alegados con el objeto de aparentar una justificación (STC N° 1001-2001-AA/TC)”⁶, por lo que al existir pocas posibilidades de obtener prueba directa que corrobore dicha intencionalidad del empleador, al amparo de lo previsto en los artículos 23.5° y 29° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo⁷, concordante con lo dispuesto en el artículo 276°, 281° y 282° del

⁵ Fundamento 6) de la STC expedida en el Expediente N° 03096-2011-AA/TC por el Tribunal Constitucional, reiterada en los casos Eusebio Llanos y Baylón Flores

⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op.cit p. 525

⁷ **Artículo 23-- Carga de la prueba**

(...)

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.

Los 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.

Artículo 29-- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o



Código Procesal Civil⁸, de aplicación supletoria, el Juzgador considera necesario recurrir a la figura de los indicios⁹ y presunciones legales, habiendo quedado demostrado en el caso de autos, lo siguiente:

De los medios probatorios admitidos y actuados en la audiencia única, se aprecia que la demandada a través de su Gerente JOSE MELGAREJO ARRIAGA citó al demandante a las 9:45 de la noche, para indicarle que estaba implicado en un robo en banda conjuntamente con José Vargas, sobre la tarjeta GIFTCARD, haciéndole ver un video en la que él se encontraba ayudando, y que bajo amenaza de ser detenido por un policía que se encontraba en dicho lugar (tiendas Saga Falabella) así como la prensa, hecho que no ha sido desmentido por la parte demandada, presionó al actor a fin de que cumpla con presentar su carta de renuncia; en tal sentido, existiendo conexidad de los hechos en un tiempo relativamente corto y de la forma cómo se presentó la "carta de renuncia" se puede apreciar indicios razonables que permitan inferir, que sí se ha intimidado al actor a fin de elaborar y suscribir la "carta de renuncia", de cuyo contenido se puede advertir que la redacción es corta, está hecha a mano, no tiene fecha, tampoco destinatario, pues, no se puede apreciar si la carta está dirigida al Jefe del Área de Recursos Humanos ó a personas autorizadas para tal fin, pero sí aparece un sello

niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Indicio-

Artículo 276- *El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia.*

Presunción judicial-

Artículo 281- *El razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho o hechos investigados.*

Presunción y conducta procesal de las partes-

Artículo 282- *El Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, particularmente cuando se manifiesta notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios, o con otras actitudes de obstrucción. Las conclusiones del Juez estarán debidamente fundamentadas.*

⁹ Conforme lo indica la doctrina: "Primero-- En cuanto a los indicios- Prueba Indiciaria- Debemos partir: 1º De la dación de un **hecho cierto** ("conocido"), el que, a su vez, puede ser la **causa o efecto** de otro hecho **por conocer** (desconocido); 2º Que ese hecho cierto ha de tener la calidad de **indicador** (indicativo o **index**) de otro -u otros- hecho (**causa o efecto** de aquel) al cual nos va a conducir. Este hecho cierto es pues el **indicio**; 3º Que ese hecho cierto (indicio) conocido genera - automáticamente - una **inferencia** (conclusión) lógica que le es inherente; inferencia que conduce, mediante un mecanismo **racional** ("lógico-crítico") al conocimiento de otro (u otros) hecho **desconocido** al que lo vincula un **nexo** o relación causal (**causa o efecto**). Este mecanismo **racional** -inferencia- que lleva a una **conclusión** -convicción- es pues la "**presunción**". En otros términos; el **indicio** es el "antecedente", y la **presunción** su "consecuente", unidos, en este caso, de modo inseparable mediante un **nexo causal**." SOBREVILLA ENCISO, Tomas. La Prueba Indiciaria, su actuación. I Congreso Nacional de Derecho Procesal. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 89-90



de post firma del Sr. José O. Melgarejo Arriaga, Gerente de Tienda y un sello rectangular de Saga Falabella S.A. Recibido 17 Mar 2018 Dpto. de Personal Tienda Huancayo, más no existe otro dato adicional como pudiera ser que la renuncia haya sido aceptado ó no el mismo día.

4.11 Asimismo, del desarrollo de la reunión habida entre las partes llama la atención que la emplazada no haya analizado su actuar en cuanto al despido; por lo que corresponde determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada. Por consiguiente, resulta irrazonable la conducta asumida por la emplazada de despedir al actor sin imputarle alguna falta establecida en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, basándose únicamente en un video que además no ha acreditado; donde la demandada, solicita la renuncia del actor de manera voluntaria, pues, en realidad, la intención del empleador era extinguir el vínculo laboral de manera ilegal contraria a la ley, vulnerándose el principio de tipicidad, pues, si la emplazada se encontraba segura de la falta que hubiera cometido el actor debería haber procedido conforme a las normas legales de orden administrativo ó penal; más no obligarlo a presentar una carta de renuncia.

4.12 Por otro lado, no se ha respetado el plazo de 30 días de anticipación por el actor, establecido en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 003-98-TR, despidiéndole en el acto de la entrega de la "carta de renuncia voluntaria", muy por el contrario, la demandada le cursa una carta notarial indicándole que su fecha de cese sería el 1 de abril de 2018, es decir, sin observar el plazo de 30 días de anticipación, corroborado por la constancia de baja de trabajador emitido por la SUNAT, así como por la liquidación de beneficios correspondiente al mes de abril de 2018 entregada al Sr. Botta con el propósito de demostrar que se cumplió el pago completo de la remuneración del demandante y la fecha de cese del mismo, es decir, bajo una decisión unilateral y fraudulenta que no respeta la normatividad laboral, ni mucho menos el derecho fundamental al trabajo al demandante.



QUINTO: DETERMINAR SI PROCEDE O NO LA REPOSICIÓN DEL ACTOR EN EL CARGO DE VENDEDOR DE ELECTRO DE SAGA FALABELLA.

El despido fraudulento es una nueva modalidad de despido, de creación del Tribunal Constitucional por las Sentencias Nros. 00976-2001-AA/TC y 00206-2005-PA/TC, tiene una naturaleza Constitucional (vulneración a un derecho constitucional), su finalidad es restitutoria (readmisión en el empleo) y tiene pertinencia con la "adecuada protección contra el despido" a que hace referencia el artículo 27° de la Constitución. En estricto, el Fundamento 15.c) de la STC N° 976-2001-AA/TC señala: "(...) *al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo,*" definición que es congruente con lo previsto en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 03-97-TR. En el caso de autos, estando al punto anterior, al haberse determinado que la emplazada vulneró el principio de tipicidad, se advierte que existió el ánimo perverso de la emplazada para extinguir el vínculo laboral, siendo así, se concluye la concurrencia de un despido inconstitucional en la modalidad de despido fraudulento, tanto más, si el actor ya había superado con creces el período de prueba de tres meses que prevé el artículo 10° del acotado Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En consecuencia, resulta amparable la pretensión de reposición del demandante en el cargo de **VENDEDOR DE ELECTRO**, en la empresa demandada SAGA FALABELLA S.A., ó en su defecto en otro cargo del mismo nivel y categoría, sin disminuir sus condiciones y beneficios sociales.

SEXTO: COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO:

Asimismo, de conformidad con el Art. 14 de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa costos y costas (tasas y gastos judiciales) del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., en ejecución de sentencia.

RESOLUCIÓN

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente:



SE RESUELVE:

DECLARAR:

1. FUNDADA la demanda de Reposición interpuesta por **WILLY ADINSON BOTTA SÁNCHEZ** contra la empresa **SAGA FALABELLA S.A.** en consecuencia, **ORDENO:**

A. Que, la demandada **SAGA FALABELLA S.A.** cumpla con reponer al accionante en el cargo de **VENDEDOR DE ELECTRO** destacado a las instalaciones de la demandada **SAGA FALABELLA S.A.**, u otro de similar naturaleza, bajo la modalidad de contrato de trabajo a tiempo indeterminado (régimen laboral del D. Leg. N° 728) **en la ciudad de Huancayo (Centro Comercial OPEN PLAZA)**, sin disminuir las condiciones y beneficios laborales de los que venía gozando, dentro del plazo de cinco días hábiles de notificada la presente Sentencia.

2. Con expresa condena de costos y costas del proceso, lo que se calculará en ejecución de sentencia.

3. NOTIFÍQUESE.-

Lpderecho.com