

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU

FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

Informe sobre Expediente N° 13049-2013-0-1801-JR-LA-14

Autor/a:

Katia Cecilia Jacinto Moya

Código del/a alumno/a:

20120241

Revisor:

Paul Cavalié Cabrera

Lima, 2020

RESUMEN

En el presente informe se analizan los aspectos más relevantes del proceso de impugnación de despido fraudulento iniciado por el señor Williams Guerra Rodríguez (en adelante, “el señor Guerra Rodríguez” o “el trabajador”) contra Tiendas por Departamento Ripley (en adelante, “RIPLEY”). En particular, si es válido despedir a un trabajador imputándole la falta grave de injuria y faltamiento de palabra por comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook. Aterrizando este aspecto en el caso en concreto, los principales problemas jurídicos que se buscan absolver son si el señor Williams Guerra Rodríguez incurrió en la mencionada falta grave y, si los hechos que realizó configuraban un delito contra el honor. Teniendo en cuenta lo expuesto, tras la revisión y estudio de las normas laborales y penales vigentes así como la jurisprudencia emitida en estas materias, se llegó a la conclusión de que: (i) el despido del trabajador es válido porque efectuó comentarios injuriantes y ofensivos contra representantes y trabajadores de la Empresa, así como su empleador; y, (ii) que por el contenido ofensivo de los comentarios que difundió en el medio de comunicación social Facebook, el trabajador incurrió en el delito de difamación agravada.

INDICE ANALÍTICO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. ANTECEDENTES	5
2.1. Carta de preaviso de despido.....	5
2.2. Carta de descargos.....	8
2.3. Carta de despido.....	8
III. HECHOS RELEVANTES DEL PROCESO	10
3.1. Demanda	10
3.1.1. Sobre la pretensión de reposición por despido “ <i>arbitrario y fraudulento</i> ”	10
3.1.2. Sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario ..	11
3.2. Resolución No. 1 emitida por el Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.....	11
3.3. Subsanción de la demanda	11
3.4. Contestación de demanda	12
3.4.1. Sobre la justificación del despido del demandante	12
3.4.2. Sobre la proporcionalidad del despido.....	13
3.4.3. Sobre el despido fraudulento alegado por el demandante.....	13
3.5. Sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima	14
3.5.1. Sobre las faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.	14
3.5.2. Sobre la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.....	15
3.6. Escrito de apelación de sentencia presentado por el demandante.....	15
3.7. Sentencia de segunda instancia emitida por la Cuarta Sala Laboral de Lima.....	16
3.8. Recurso de casación presentado por el demandante.....	17
3.9. Casación Laboral No. 2920-2015 Lima emitida por la Corte Suprema	18
IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	19
4.1. ¿El demandante incurrió en la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?	19
4.2. ¿Era posible plantear una mejor estrategia para obtener la reposición del demandante en RIPLEY?.....	19
4.3. ¿El demandante incurrió en responsabilidad penal por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?	19
4.4. ¿Fue correcto que la Corte Suprema declare improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante?	19
V. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	21

5.1. En el caso en concreto, ¿el demandante cometió la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?	21
5.1.1. Poder de dirección del empleador	21
5.1.2. Los supuestos de causa justa de despido	23
5.1.3. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?	24
5.1.4. ¿El demandante incurrió en la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?	27
5.2. ¿Era posible plantear una mejor estrategia para obtener la reposición del demandante en RIPLEY?.....	31
5.2.1 Sobre el despido fraudulento.....	32
5.2.2 Análisis de la estrategia planteada en la demanda.....	32
5.2.3 Propuesta de estrategia a emplearse en la demanda	35
5.3. ¿El demandante incurrió en responsabilidad penal por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?	37
5.3.1 Los delitos contra el honor	37
5.3.2 Análisis de los comentarios efectuados por el demandante	40
5.4. ¿Fue correcto que la Corte Suprema declare improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante?.....	44
5.4.1 Análisis de la sentencia de Casación No. 2920-2015 Lima emitida en el proceso	44
5.4.2 Análisis de la procedencia del recurso de casación interpuesto por el demandante	46
VI. CONCLUSIONES	49
VIII. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	50

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la tecnología ha cambiado la forma en la que los seres humanos nos comunicamos y establecemos nuestras relaciones interpersonales. El papel protagónico de estas variaciones lo tienen las redes sociales, las cuales se han convertido en un fenómeno que ha impactado en diversos ámbitos de nuestras vidas, incluso en el laboral.

De esta forma, si hace quince años un trabajador se sentía disconforme o quería realizar algún comentario respecto a su empleador, contaba con menos herramientas a través de las cuales manifestarlo. Lo más frecuente era que este las realice de forma verbal o a través de cartas dirigidas a su superior jerárquico o en huelgas. No obstante, la tecnología permite que ahora lo pueda hacer, incluso desde la comodidad de su casa, mediante las redes sociales.

Aunque esta solo pareciera ser otra de las novedades que han generado las redes sociales, lo cierto es que estas deben ser consideradas como un arma de doble filo ¿por qué? Porque como toda nueva herramienta o estructura, su mal empleo o el desconocimiento de sus políticas puede generar graves consecuencias. Entre estas se encuentra la vulneración de derechos fundamentales tanto de las personas que realizan publicaciones y/o comentarios en las redes sociales como de quienes son mencionados en estas, pudiendo hasta en algunos casos materializarse en delitos.

En esa línea, la incidencia de las redes sociales en el ámbito laboral supone la existencia de nuevos conflictos jurídicos como los que precisamente se evidencian en el expediente materia de análisis. Este se trata del caso de un trabajador que fue despedido por realizar comentarios –que a criterio de su empleador calificaban como injuriantes- contra directivos y trabajadores de Tiendas por Departamento Ripley S.A. (en adelante, “RIPLEY”) en los perfiles públicos de Facebook, hechos que configuraron faltas graves conforme al ordenamiento laboral peruano.

Disconforme con la sanción, el trabajador impugnó su despido señalando que este fue fraudulento porque no había incurrido en las faltas graves imputadas y, estas no fueron acreditadas. Además, alegó que realizó los comentarios ejerciendo su derecho a la libertad de expresión. Por su parte, la empresa sostuvo que lo despidió válidamente por realizar expresiones injuriantes contra sus trabajadores.

A raíz de ello, se han identificado cuatro problemas jurídicos en materia laboral y penal: (i) ¿El demandante injurió a personal de RIPLEY y, por tanto incurrió en una falta grave laboral?; (ii) ¿Era posible plantear una mejor estrategia para obtener la reposición del demandante en RIPLEY?; (iii) ¿El demandante incurrió en responsabilidad penal por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?; y, (iv) ¿Fue correcto que se declare improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante?

Pues bien, estos interesantes problemas procesales y de fondo¹ serán analizados en el presente informe, en el cuál, además, plantaremos nuestra postura respecto a cada uno de estos, esperando poder contribuir a los diversos estudios que ha generado la incidencia de las redes sociales en las relaciones de trabajo.

¹ Los problemas procesales son los listados en los numerales (ii) y (iv) y los de fondo, los de los numerales (i) y (iii).

II. ANTECEDENTES

Antes de exponer los hechos relevantes del proceso y, con el fin de conocer todos los pormenores que motivaron al señor Wilmer Guerra Rodriguez (en adelante, “el señor Guerra Rodriguez”) a cuestionar su despido en la vía judicial, consideramos necesario referirnos primero a los antecedentes del caso materia de análisis. En esta oportunidad, estos se centran en el procedimiento de despido seguido por RIPLEY contra el demandante.

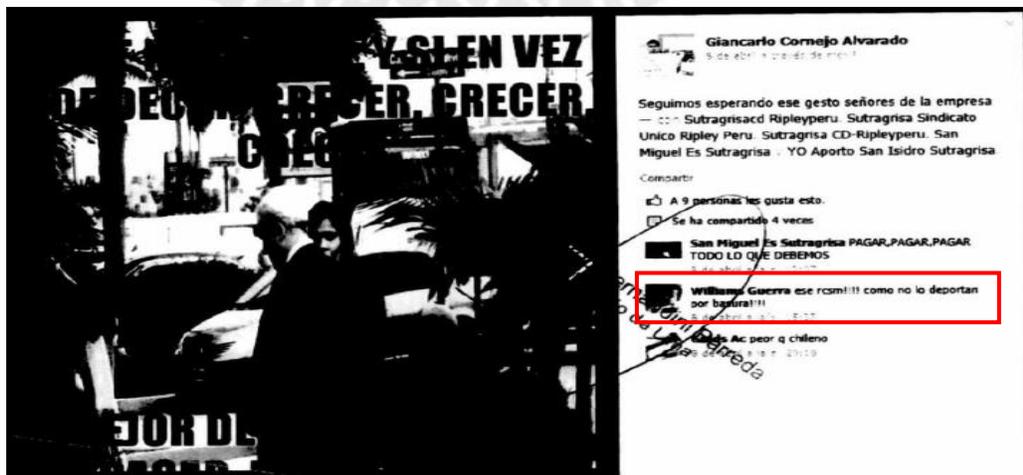
2.1. Carta de preaviso de despido

El 19 de abril de 2013 el demandante fue notificado con una carta de preaviso de despido a través de la cual, se le imputó la comisión de las faltas graves contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, “LPCL”). Estas fueron: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; (ii) la inobservancia grave del artículo 7 del Reglamento Interno de Trabajo; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.

A continuación, listamos los supuestos fácticos y fundamentos jurídicos que respaldaron la referida imputación:

- En primer lugar, el 8 de abril de 2013, el demandante pulsó la opción “me gusta” y comentó una publicación realizada por el señor Giancarlo Cornejo Alvarado en su perfil público de Facebook. Esta se trataba de una fotografía del señor Norberto Rossi (Director Ejecutivo de la empresa) y la señora Patricia Subauste (Gerente de Recursos Humanos de la empresa) a la que se había agregado la siguiente frase: “OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”.

En la referida publicación se agregó la siguiente sumilla: “Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa” mientras que, el demandante comentó la publicación en los siguientes términos: “ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!”.



- En segundo lugar, el 15 de abril de 2013, el demandante comentó una publicación compartida en la biografía de Facebook del señor Guillermo Armando Diaz Montesinos. Se trataba de la fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial, la cual había sido compartida con la siguiente sumilla: “**MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MÁS LES DUELE EN SUS BOL.....**”.

Esta imagen había sido originalmente publicada por el usuario “Sutrigrisacd Ripleyperu”, en la que se había colocado la siguiente sumilla:

“Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que acá en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....allá la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO”.

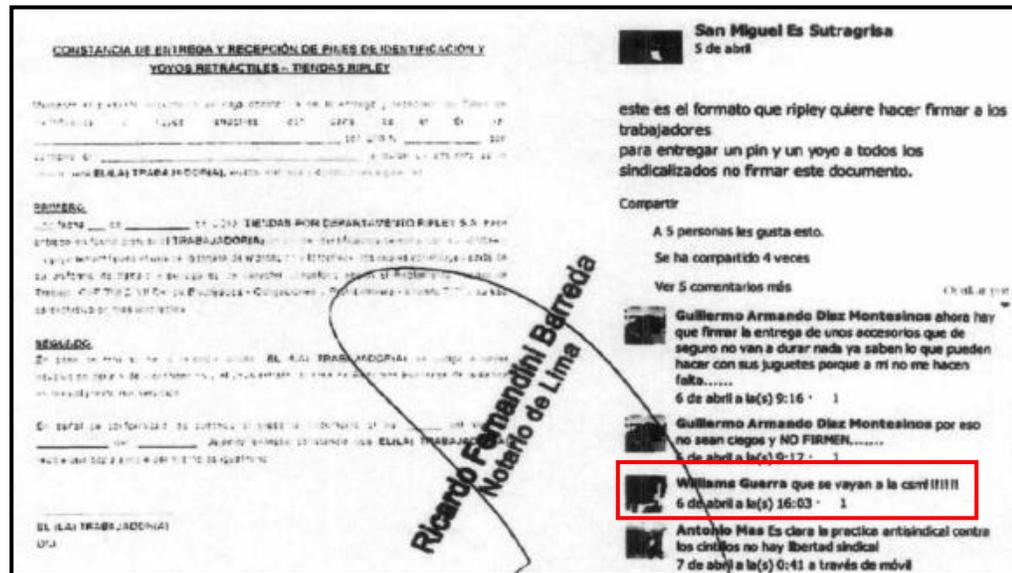
Pues bien, el demandante comentó la publicación en los siguientes términos: “**por culpa de esos rasm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!**”



- En tercer lugar, el 5 de abril de 2013 el demandante comentó una publicación en la biografía de Facebook del usuario San Miguel es Sutrigrisa. Se trataba de una copia escaneada de un documento denominado “Constancia de entrega

de pines de identificación y yoyos retráctiles- Tiendas Ripley”, la cual fue publicada con la siguiente sumilla: “este es el formato que ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento”.

El demandante comentó la referida publicación en los siguientes términos: “que se vayan a la csmr!!!!!!”.



- Todos estos comentarios se realizaron en los perfiles públicos de Facebook de los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y Armando Diaz Montesinos y el usuario “San Miguel es Sutragrisa”, de modo que podían ser visualizados por un sinnúmero de personas (adicionales a sus 432, 248 y 302 contactos respectivamente), las cuales generarían una opinión errada de RIPLEY así como de la calidad personal y profesional del Director Ejecutivo y abogados de la empresa.
- A criterio de RIPLEY, los hechos descritos configuraban faltas graves porque: (i) al pulsar la opción “me gusta” el señor Guerra Rodriguez aprobó públicamente expresiones orientadas a cuestionar la legitimidad y moralidad de las actuaciones del empleador; (ii) se insultó públicamente y se afectó el honor del señor Norberto Rossi al calificarlo como un “rasm” (reconcha de su madre) al que deberían deportar “por basura”, así como la de los “abogaduchos de quinta que laboran en Ripley”, calificándolos como unos “rasm” (reconcha de sus madres), “indeseables de mierda” e “hdp” (hijos de puta); (ii) se afectó la buena reputación de la empresa frente a la opinión pública afirmando que esta se debe ir a la “csm” (concha de su madre) por elaborar el documento denominado “Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles – Tienda Ripley”.

RIPLEY le otorgó seis días al demandante para que formule sus descargos y lo exoneró de asistir a trabajar mientras dure el procedimiento de despido.

2.2. Carta de descargos

El 25 de abril de 2013, el demandante presentó sus descargos y señaló que las imputaciones realizadas en su contra eran falsas, tendenciosas e inconsistentes ya que RIPLEY distorsionó la información contenida en su perfil de Facebook. Además, sostuvo que RIPLEY no acreditó que haya incurrido en la violación de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, que haga irrazonable la subsistencia de su relación laboral como lo establece el artículo 25 de la LPCL. En concreto señaló lo siguiente:

- Sin pruebas, se le imputó la comisión de: (i) actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, sus representantes, el personal jerárquico u otros trabajadores; (ii) el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y, (iii) la reiterada resistencia a las órdenes laborales y la reiterada paralización intempestiva de labores.
- Las pruebas adjuntas a su carta de preaviso de despido no tenían valor legal porque se obtuvieron ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación (Facebook), el cual está protegido por el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones. De este modo, recurrir a estos medios ilegales para despedirlo evidenciaba el proceder anti laboral y antisindical que caracteriza a RIPLEY y, que en su caso se materializa por ser afiliado al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (en adelante, "SUTRAGRISA").
- Las frases que comentó en Facebook (*"ese rcsn!!! como no lo deportan por basura!!!!, "por culpa de esos rcsn!!! andamos como andamos!!! Indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!! Y que se vayan a la csm!!!!!"*) no expresaban una falta de respeto, injuria ni ninguna falta grave laboral.
- La empresa ha interpretado de forma tendenciosa y antojadiza, el conjunto de letras "rcsn", "hdp" y "csm" incluyó en sus comentarios con la intención de perjudicarlo. La empresa sostiene que, el significado de estas sería "reconcha de su madre", "hijo de puta" y "concha su madre", pese a que en ningún momento escribió estos calificativos.
- Facebook al ser una red social, es un mundo virtual inmaterial e irreal que nadie puede limitar, motivo por el cual, lo que ocurre en este no puede ser considerado en la realidad y menos en la relación de trabajo.
- No se le podía imputar el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo porque la empresa nunca le entregó este documento.

2.3. Carta de despido

RIPLEY valoró los argumentos de defensa del demandante, concluyendo que estos no desvirtuaban la comisión de las faltas graves imputadas. Por este motivo, le notificó una carta de despido, en la que expuso lo siguiente:

- El demandante reconoció que efectuó cada uno de los comentarios cuyo contenido configuran las faltas graves imputadas, motivo por el cual, su despido es justificado.
- Es de público y generalizado conocimiento que las abreviaturas “*rasm*”, “*hdp*” y “*csm*” significan los insultos “*reconcha de su madre*”, “*hijo(s) de puta*” y “*concha de su madre*” respectivamente. Sin perjuicio de ello, el demandante además de emplear tales abreviaturas calificó al Director Ejecutivo de la empresa como una “*basura*” a la que debían deportar y a los abogados de esta, como unos “*indeseables de mierda*”.
- Es falso que no existan pruebas que acrediten que el demandante incurrió en las faltas graves imputadas mediante la carta de preaviso. Precisamente en este documento se adjuntaron actas notariales en las que constaban las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que realizó en Facebook.
- Al demandante solo se le imputó la comisión de las siguientes faltas graves: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 Reglamento Interno de Trabajo; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.
- Es falso que las pruebas utilizadas por RIPLEY para despedir al demandante no tengan valor probatorio. Estas se obtuvieron a través de perfiles de Facebook de acceso público, en ese sentido, cualquier persona, incluyendo aquellas que no estaban en la lista de amigos o contactos de los usuarios de esos perfiles, podía estar al tanto de las actividades realizadas en dicha red social y ver sus publicaciones.
- El inicio del procedimiento de despido contra el demandante no tiene ninguna relación con su condición de afiliado o su actividad sindical.
- Las redes sociales (incluida Facebook) no son zonas exentas de control en la cual se pueden cometer faltas graves laborales (y hasta delitos) de manera impune. El demandante podía controlar o decidir si publicaba o no un comentario en determinado perfil y, sobre todo, el contenido de estos. Por tanto, el demandante fue responsable por los comentarios cuyo contenido insultaron, injuriaron, y ofendieron a RIPLEY y a sus trabajadores.
- El demandante no ejerció su derecho de libertad de opinión, por el contrario, realizó comentarios que dañaron el honor de terceras personas así como la buena reputación de RIPLEY.
- El demandante no negó conocer el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, sino que se limitó a cuestionar que no le fue entregado. Es así que, pretendió invalidar su despido, en atención a un supuesto defecto de forma, que –a lo mucho– podría ser sancionado con la imposición de una multa.

Por lo expuesto, RIPLEY sostuvo que el demandante no logró desvirtuar que incurrió en las faltas graves que se le imputaron, motivo por el cual lo despidió.

III. HECHOS RELEVANTES DEL PROCESO

Los hechos detallados en el punto previo generaron que el señor Guerra Rodriguez inicie un proceso judicial de reposición por despido fraudulento contra RIPLEY. A continuación, mencionaremos los principales actos procesales:

3.1. Demanda

El 22 de mayo de 2013, el señor Guerra Rodriguez interpuso una demanda laboral en la vía ordinaria, solicitando su reposición en el puesto de Vendedor Integral en la Tienda Ripley Jockey Plaza por haber sufrido un despido “*arbitrario y fraudulento*”. Asimismo, solicitó el pago de las remuneraciones devengadas -incluidos los incrementos por negociación colectiva- generadas entre la fecha del despido y la fecha de su reposición efectiva.

Como pretensión subordinada, el demandante solicitó el pago S/ 59,378.99 por concepto de una indemnización por despido arbitrario.

Por último, como pretensión accesorias, solicitó el depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, “CTS”) por el periodo que estuvo despedido y el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

3.1.1. Sobre la pretensión de reposición por despido “*arbitrario y fraudulento*”

- El demandante sostuvo que el 30 de abril de 2013 fue despedido de manera arbitraria y fraudulenta porque se le imputó la comisión de las faltas graves contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL pese a que no las cometió y que estas no fueron acreditadas.

A criterio del demandante, estas acusaciones devienen en inexistentes y falsas pues: (i) en su condición de Vendedor Integral siempre cumplió a cabalidad con sus obligaciones de trabajo, (ii) se le imputó el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo pese a que este documento nunca le fue entregado conforme a ley; y, (iii) no tiene antecedentes sobre amonestaciones o llamadas de atención previas al despido que acrediten que incurrió en actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra trabajadores de la empresa.

- RIPLEY tiene un comportamiento anti laboral contra los trabajadores que participan en las organizaciones sindicales o reclaman que se cumpla con las leyes laborales. Prueba de ello es que, desde que se constituyó SUTRAGRISA ha despedido a varios trabajadores y dirigentes sindicales acusándolos de haber incurrido en faltas graves que nunca cometieron como lo demuestran diversos pronunciamientos judiciales que adjunta a su demanda.
- La carta de preaviso que le fue notificada el 19 de abril de 2013 acredita la inconsistencia y falsedad de las faltas graves que se le imputaron pues en esta, RIPLEY efectúa apreciaciones totalmente subjetivas y carentes de valor legal al darle determinado significado a letras, signos, expresiones o frases expuestas en Facebook que no son procedentes porque no responden a la realidad ni son hechos que hayan ocurrido.

- El despido del demandante se sustentó en comentarios que aparecen en la red social Facebook, a la cual RIPLEY ingresó ilegalmente, a través de su Subgerente y responsable legal.
- El haberlo despedido recurriendo a una red social como Facebook demuestra la absoluta inconsistencia y falta de tipicidad de las acusaciones efectuadas en su contra, pues en ninguna parte del mundo un hecho de esta naturaleza (pulsar “me gusta” y realizar comentarios) puede ser considerado como falta grave; más aún cuando se trata de una simple opinión sobre lo que aparece en Facebook, lo que estaría amparado por el derecho a la libertad de expresión.

Agregó que, de acuerdo a diversos Tribunales de Justicia nacionales (sentencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano en el Expediente No. 1058-2004-AA/TC) como extranjeros (sentencia No. 00356-2012 emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia – Sala de lo Social), las expresiones vertidas en Facebook no son consideradas medio probatorio para sustentar un despido, pues no serían suficientes para acreditar la comisión de una falta grave.

3.1.2. Sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario

- El despido que sufrió fue arbitrario porque se le acusó de incurrir en faltas graves que no cometió. Se le despidió sin que exista una causa justa de cese.

3.2. Resolución No. 1 emitida por el Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima

El Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima (en adelante, “el Juzgado”) requirió al señor Guerra Rodríguez que precise por cuál causal buscaba su reposición, esto es, por despido fraudulento o incausado y, en consecuencia, exponga los fundamentos que lo sustentan en forma clara y precisa. Adicionalmente, solicitó que el demandante indique los fundamentos que respaldan su pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

3.3. Subsanción de la demanda

El demandante precisó que, como pretensión principal, solicitaba su reposición como Vendedor Integral en la Tienda Ripley Jockey Plaza por haber sufrido un despido fraudulento más el pago de las remuneraciones devengadas. Sobre este punto, precisó que su despido sería fraudulento porque se le imputaron faltas que no cometió (hechos falsos e inexistentes) y que estas no habían sido acreditadas. De igual forma, señaló que, de forma subordinada, pretendía el pago de una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/ 59,378.99.

Como pretensión accesoria, solicitó se le efectúe el depósito de CTS por el periodo que estuvo despedido más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Una vez subsanada la demanda, esta fue admitida en la vía del proceso ordinario laboral y notificada a RIPLEY.

3.4. Contestación de demanda

3.4.1. Sobre la justificación del despido del demandante

- Aunque el demandante sostiene que RIPLEY accedió de forma ilegal a los perfiles de Facebook en los que se encontraban los comentarios injuriosos por los que fue despedido, este en ningún momento negó su existencia.

Sin perjuicio de lo mencionado, RIPLEY no accedió ilegalmente a los perfiles en los que constaban los comentarios del demandante, pues estos eran de acceso público. Es decir, cualquier individuo con una cuenta de Facebook podía acceder a las publicaciones y comentarios que existían en dichos perfiles.

Es tan cierto ello, que notarialmente se certificó que la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, pudo acceder al perfil de Facebook de los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y del Guillermo Armando Díaz, así como del usuario “San Miguel es Sutragrisa”, sin que estos se encuentren en su lista de amigos.

- Conforme a lo señalado en el Informe Pericial elaborado por el Magister Eduardo Villanueva, Facebook no es un espacio irreal de la vida social. Por el contrario, este se trata de un medio de comunicación que no está exento de control, en el que los actos de los usuarios – sobre todo los ilícito- tienen las mismas consecuencias que los actos convencionales de las personas.
- El demandante no niega el carácter injurioso de la calificación del Director Ejecutivo de RIPLEY como una “basura” a la que deberían deportar ni de la calificación de los abogados que laboran en RIPLEY como unos “indeseables de mierda”.

Sin perjuicio de ello, RIPLEY no ha hecho una interpretación antojadiza del sentido del supuesto “conjunto de letras” utilizado por el demandante. En realidad ha hecho la única interpretación razonable considerando: (i) que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital, incluido Facebook; (ii) que nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los que ya existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación, en este caso comentario; y, (iii) el contexto en el que se efectúa el comentario así como la intención comunicativa del uso del acrónimo.

- Como exponente de la doctrina nacional, el magistrado Omar Toledo ha señalado que es válido el despido de un trabajador que realizó expresiones injuriantes en Facebook, cuando ello afecte el principio de jerarquía o el necesario respeto que se debe guardar a los compañeros de trabajo². Por otro lado, a nivel internacional, se ha señalado que existe vasta jurisprudencia internacional que valida el despido de un trabajador cuando este lesiona el honor a través de Facebook³.

² TOLEDO TORIBIO, Omar. “El Facebook y el Derecho Laboral”. En Derecho procesal Laboral –Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Lima: Grijley, 2011. Página 131.

³ Como Anexo 1-T de su escrito de contestación, RIPLEY hizo referencia al artículo “Redes Sociales y el Despido Sanción” publicado por María del Rocío Carro y Gabriel Espinoza.

- Con las constataciones notariales adjuntas a la carta de preaviso de despido notificada al demandante, se probó que: (i) este efectuó expresiones injuriantes que afectaron el honor de sus superiores jerárquicos, abogados de RIPLEY y de la empresa misma; (ii) esas expresiones constaban en perfiles de Facebook de acceso público y no restringido; y, (iii) el demandante no ejerció su derecho a la libertad de expresión, pues con los comentarios que publicó en Facebook vulneraron el derecho al honor de un directivo de la empresa, de los abogados de la empresa y de RIPLEY.

Por lo señalado, estos documentos logran acreditar que el demandante incurrió en las faltas graves imputadas.

3.4.2. Sobre la proporcionalidad del despido

- En el Informe Pericial elaborado por Iván Meini Méndez, se concluye que, en vista que el demandante realizó expresiones y comentarios injuriantes en un medio de comunicación social como Facebook, este habría incurrido en el delito de difamación agravada previsto en el artículo 132 del Código Penal Peruano, aprobado por Decreto Legislativo No. 635 (en adelante, “Código Penal”).
- Conforme a lo dispuesto por la Corte Suprema en el quinto considerando de la Casación No. 1938-98 Lima, “(...) ***la Ley Laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, es suficiente únicamente que la injuria se encuentre presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta***” (el énfasis es nuestro).
- El despido del señor Guerra Rodríguez se efectuó conforme al principio de proporcionalidad pues se sustentó en la comisión de una falta suficientemente grave, que incluso puede equipararse al delito más grave contra el honor.

3.4.3. Sobre el despido fraudulento alegado por el demandante

- Al haberse acreditado que el demandante fue despedido de manera justificada y proporcional, pues cometió las faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL su despido no puede ser calificado como fraudulento.
- El demandante reconoció en su carta de descargos y en su demanda la autoría de los comentarios que realizó en Facebook, en los cuales constan las expresiones injuriantes que configuraron las faltas graves que se le imputaron. En ese sentido, no estamos ante hechos imaginarios, falsos o inexistentes.
- RIPLEY no ha hecho una interpretación antojadiza del “conjunto de letras” que el demandante incluyó en los comentarios que realizó en Facebook. En realidad hizo la única interpretación razonable, considerando que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital, entre estas, Facebook.

Cabe precisar que, conforme a lo señalado por Magister Eduardo Villanueva Mansilla en su Informe Pericial, nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los que existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la

comunicación. Adicionalmente, este precisó que los acrónimos solo pueden ser interpretados reconociendo el contexto en el que se emplean y, por tal motivo, al usar un acrónimo se está teniendo una intención comunicativa.

En ese sentido, cuando el demandante utilizó los acrónimos “*rscsm*”, “*hdp*” y “*csm*” lo hizo con la intención de comunicar determinados sentidos que, por el contexto, iban a ser captados por sus interlocutores. Es decir, al utilizar estos acrónimos el demandante quiso decir, aunque de una manera más breve, “*reconcha de su(s) madre(s)*”, “*hijo(s) de puta*” y “*concha de su(s) madre(s)*”.

- RIPLEY no accedió ilegalmente a los perfiles de Facebook en los cuales el demandante realizó expresiones injuriantes, sino que estas constaban en publicaciones y perfiles de acceso público y no restringido. Ello fue constatado por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, notario público quien verificó que, a través de la cuenta de María del Carmen Miniza Stoll (Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY) se pudo acceder a estas publicaciones pese a que no era “amiga” de los usuarios dueños de los perfiles de Facebook ni del demandante. En ese sentido, sí existen pruebas válidas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas al demandante.
- Facebook no es un espacio alejado de la vida social o irreal. Este es un medio de comunicación en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional. En ese sentido, los comportamientos ilícitos cometidos a través de Facebook si tienen consecuencias jurídicas, ya que no se trata de un espacio exento de control.
- No ha existido ningún vicio de voluntad que condicione el despido.

3.5. Sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima

El Juzgado declaró infundada la demanda por los siguientes motivos:

3.5.1. Sobre las faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL

- El demandante no cometió la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, pues en la carta de preaviso de despido no se detallaron los hechos constitutivos del incumplimiento de obligaciones en el que habría incurrido (falta de tipicidad), lo que generó que el demandante no haya podido efectuar una adecuada defensa.

Esta decisión se sustentó en lo establecido por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia⁴, entre la que se encuentra lo señalado en la sentencia emitida en el Exp. 712-99-AA/TC.

“(…) conforme al artículo 2º, inciso 24), literal “d”, de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual no sucede en las

⁴ Expedientes 112-98-AA/TC; 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC.

cartas de imputación de cargos con la que la demandada atribuye la comisión de falta grave respecto de los demandantes”.

- La falta grave de incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo no ha sido acreditada y, por tanto, es inexistente, debido a que, RIPLEY ha admitido tácitamente que no le entregó este documento al demandante ya que solo argumenta que el desconocimiento del contenido del Reglamento Interno de Trabajo no descarta la configuración de una falta grave que justifique el despido.

En esa línea, se concluye que la entrega del Reglamento Interno de Trabajo es esencial para la imputación de la falta grave constituida por su incumplimiento ya que, solo ello acreditaría fehacientemente, su conocimiento, el cual no se puede deducir, sobre todo, teniendo en cuenta la desventaja de acceso a la documentación de la empresa que tiene el trabajador.

3.5.2. Sobre la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL

- El señor Guerra Rodriguez reconoció en su demanda que escribió los comentarios cuyo contenido configuran la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.
- Los comentarios realizados por el demandante en Facebook no fueron interpretados de forma antojadiza, pues son expresiones injuriantes, conforme a lo desarrollado en las periciales legales efectuadas por Iván Meini Méndez y Eduardo Villanueva Mansilla, la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal web www.thefreedictionary.com así como la apreciación contextual de estas frases.

En concreto, estas expresiones agraviaron el honor y reputación de Norberto Rossi, Patricia Subauste (directivos de la empresa), sus abogados, así como la misma empresa. Ello sumado al libre acceso que contienen los perfiles de Facebook donde se realizaron los comentarios, es claro que estos excedieron el ámbito de protección del derecho de libertad de expresión e intimidad personal del demandante.

- Los comentarios que realizó el demandante en Facebook se dieron en un contexto laboral pues estaban destinados a expresar el descontento y protesta de esta persona por el trato que recibía por parte de las personas mencionadas en el párrafo anterior en la empresa.
- Las reglas de seguridad de Facebook que contiene la declaración de derechos y responsabilidades de los usuarios de esta red social prohíben publicar contenido que contenga lenguaje ofensivo.

Por todo ello, se verificó que el demandante cometió la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL y, por tanto, que no se configuró un despido fraudulento.

3.6. Escrito de apelación de sentencia presentado por el demandante

- Las pericias de parte son totalmente parcializadas, extemporáneas y falsas porque lo hace un profesional por dinero y estos fueron contratados para expresar una opinión aparentemente técnica, luego de que el demandante fuera

despedido. Por tanto, son inconsistentes y elaboradas o prefabricadas con el único fin de justificar el despido del demandante.

- No se puede declarar infundada la demanda por el solo hecho que la empresa considera que las letras y expresiones registradas en Facebook son injuriantes de por sí; es decir, que sea imperativo que el acto de falta grave se haya producido (que el demandante se haya dirigido y expresado con nombre y apellido propio a los funcionarios o ejecutivos de la empresa utilizando términos o frases agraviantes u ofensivas).
- No se ha probado, de manera clara, que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL por dos motivos: (i) el demandante no se dirigió con nombre propio a ningún ejecutivo o funcionario de la empresa expresándole frases agraviantes; y, (ii) no se encuentra dentro de este supuesto de falta grave los actos de terceros aparecidos en el Facebook y que pudieran ser compartido por otros trabajadores, solo se incurrirá en esta falta cuando el trabajador la realice de forma verbal o escrita y personal.
- No se ha tomado en consideración que RIPLEY ha venido desarrollando un acto de seguimiento (práctica antisindical) contra determinados trabajadores, incluido el demandante, ingresando a sus páginas o perfil del Facebook, para buscar supuestos de “falta grave” y con esta “justificación” despedirlos.
- Ponerle me gusta a una publicación de Facebook en la que un trabajador le exige al Señor Norberto Rossi que en lugar de decir “*crecer, crecer, crecer*” diga “*pagar, pagar, pagar*”, refiriéndose al pago de las horas extras y otros derechos laborales que la empresa les adeuda a sus trabajadores no puede configurar la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.
- No se le puede imputar la comisión de faltas graves por realizar comentarios u opiniones, como a las que se refieren los acrónimos utilizados, sobre todo, cuando estos no están relacionados con su trabajo ni fueron dirigidas con nombre propia a un funcionario, representante de la empresa, empleado o compañero de trabajo.
- No es posible concluir que es responsable de la publicación de acrónimos; “*es decir, letras que pudieran tener variados significados cuando no es responsable de tales actos*”. El demandante sostiene que no puede ser responsable del acto o comentario de terceros expresados en Facebook.

3.7. Sentencia de segunda instancia emitida por la Cuarta Sala Laboral de Lima

La Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima (en adelante, “Sala Laboral”) confirmó la sentencia de primera instancia y, consecuentemente, declaró infundada la demanda en todos sus extremos, en atención a lo siguiente:

- Los perfiles de Facebook en los que el demandante dio “*me gusta*” y en los que comentó eran públicos. No era necesario usar una clave o permiso de los usuarios para acceder a estos.

- El demandante no negó la autoría de los comentarios efectuados en los perfiles de Facebook de Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Díaz Montesinos y “San Miguel es Sutragrisa”.
- Los comentarios que efectuó el demandante no estaban referidos a actos o personas de su entorno personal, sino que estaban vinculados a la relación de trabajo y con ocasión de este.
- Las publicaciones son de corte ofensivo y fueron realizadas de forma pública en una red social.
- El demandante hizo un ejercicio abusivo e ilegal de su derecho a la libertad de expresión. En una red social pública, expresó opiniones sobre las relaciones laborales de la empresa en la que trabajaba y de los directivos de esta. Lejos de hacerlo en un tono de crítica objetiva o poniendo de manifiesto su disconformidad en términos social y moralmente aceptables, empleó expresiones injuriantes y vejatorias que demuestran que tuvo intención directa de lesionar y agraviar los bienes jurídicos honor, buena imagen y reputación de los funcionarios de RIPLEY.
- Se arribó a esas conclusiones luego de analizar solo los siguientes comentarios:
 - El efectuado en la publicación del perfil público de “San Miguel es Sutragrisa” en la que se advertía a los trabajadores sindicalizados de no firmar el formato de entrega de pines y yoyos que pretendía entregarles la empresa para identificarlos. El comentario del demandante consistió en lo siguiente: *“que se vayan a la csm!!!!!!”*
 - El realizado en la publicación compartida por Guillermo Armando Díaz Montesinos que, originalmente fue realizada por el usuario “Sutragrisa Ripleyperu”, respecto a una diligencia judicial que está última iba a realizar y la corrupción en el poder judicial. El comentario que realizó el demandante fue el siguiente: *“por culpa de estos rcsm!!!! andamos cómo andamos!!!! Indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!”*.
- De una ponderación entre el derecho a la libertad de expresión del demandante y el derecho al honor de los funcionarios de RIPLEY, se decidió privilegiar este último, debido a que el demandante no tenía justificación para calificar de manera peyorativa e injuriantes a los directivos o trabajadores de RIPLEY; y menos aún, para hacerlo de manera pública.
- El sentido que le pretendió dar el demandante a los acrónimos contenidos en sus comentarios (por ejemplo, indicar que “rcsm” lo utilizó para decir *“rico caramelo sabor a menta”*) en la audiencia de juzgamiento no resiste la menor credibilidad. No solo se ha demostrado su intención de dañar la imagen y honor de los funcionarios de RIPLEY sino, además, de evadir las consecuencias de sus actos, burlándose de la inteligencia de los juzgadores.

3.8. Recurso de casación presentado por el demandante

- La Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima incurrió en infracciones normativas sustantivas contra el artículo 22 y los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

- Para despedirlo, RIPLEY debió acreditar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponían el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores, las reiteradas paralizaciones intempestivas de sus labores o la inobservancia del Reglamento Interno.

El demandante no tiene antecedentes que demuestren que cometió las conductas referidas, pues meses previos a su despido cumplió con sus obligaciones laborales como vendedor integral, lo que se puede demostrar de los altos niveles de ventas reflejados en sus boletas de pago.

- El demandante no incurrió en la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL:
 - Haber pulsado “*me gusta*” en memes del Facebook o haber anotado letras como “*rasm*” o “*hdp*” no implica la comisión de esa falta grave; más aún, cuando RIPLEY ingresó a su perfil de Facebook violando los derechos a la reserva, a la intimidad y a la libertad de expresión.
 - El único objetivo de RIPLEY fue armar pruebas fraudulentas para alegar que el demandante había incurrido en faltamiento de palabra o injuria contra el señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY. No se tomó en cuenta que ninguna de esas supuestas expresiones “ofensivas e injuriantes” fueron dirigidas expresamente contra esta persona o alto ejecutivo de la empresa pese a que la ley exige que el agravio se acredite probando que estos estuvieron dirigidos contra determinada persona con nombre y apellido propio que represente al empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de los trabajadores.
 - No se puede considerar la existencia de falta grave recurriendo a hechos tan genéricos que, por más recusables y cuestionables moral y éticamente que sean, no reúnen las condiciones de tipicidad ni configuran la existencia de la falta grave, toda vez que no estaba identificada la persona contra la cual estuvieron dirigidos esos hechos.
 - Para que se produzca la injuria o se considere agraviada una persona se requiere identificar, señalar o hacer mención con nombre propio a la persona injuriada. Ello no se produjo en el caso del demandante.
- La infracción normativa denunciada ha incidido sobre la decisión impugnada, porque sirvió de sustento para declarar infundada la demanda en todos sus extremos. De haberse aplicado correctamente estas normas, el despido del demandante se habría declarado nulo⁵.

3.9. Casación Laboral No. 2920-2015 Lima emitida por la Corte Suprema

- Se declaró improcedente el recurso de casación, debido a que el demandante interpuso este de forma extemporánea; es decir, luego de los 10 días hábiles siguientes de notificada la sentencia de segunda instancia.

⁵ El demandante señala que de haberse aplicado correctamente los artículos 22 así como los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL su despido se habría declarado nulo, lo cual es ilógico pues en su escrito de subsanación de demanda sostuvo que su despido había sido fraudulento.

IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

Tomando en consideración los antecedentes y hechos descritos en el acápite anterior, a continuación, plantearemos brevemente los problemas jurídicos que hemos identificado en el expediente materia de análisis:

4.1. ¿El demandante incurrió en la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

En primer lugar, analizaremos el contenido y límites del poder sancionador que tiene el empleador en una relación laboral. En segundo lugar, nos referiremos al despido por falta grave y analizaremos en qué supuestos se incurre en la falta prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, referida a los actos de injuria y faltamiento de palabra. En tercer lugar, expondremos las razones por las que consideramos que el demandante cometió la referida falta grave y, por tanto, que su despido sí se sustentó en una causa justa.

4.2. ¿Era posible plantear una mejor estrategia para obtener la reposición del demandante en RIPLEY?

Mediante el proceso materia de análisis, el demandante solicitó su reposición en RIPLEY alegando que sufrió un despido fraudulento pues se le imputaron hechos falsos e inexistentes que, además no fueron acreditados.

Como hemos expuesto en la sección referida a los hechos relevantes del proceso, ni en primera ni en segunda instancia se acogió la teoría del caso del demandante.

Por ello, en este punto, en primer lugar, nos referiremos al despido fraudulento y sus supuestos con el fin de analizar las probabilidades que tenía el demandante de obtener un resultado favorable alegando que se le imputaron hechos falsos e inexistentes. En segundo lugar, asumiendo el papel de abogados del demandante, evaluaremos si era posible elaborar una mejor estrategia para obtener la reposición y, de ser el caso, detallaremos cuál sería esta.

4.3. ¿El demandante incurrió en responsabilidad penal por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?

En primer lugar, nos referiremos a los delitos contra el honor y su configuración conforme a la doctrina y jurisprudencia nacional. En segundo lugar, evaluaremos cada uno de los comentarios efectuados por el demandante en perfiles públicos de Facebook a fin de determinar si este incurrió en responsabilidad penal por alguno de estos. En tercer lugar, en caso se concluya que sí estamos frente a delitos contra el honor, precisaremos cómo debían actuar los agraviados y qué sanción le sería aplicable al demandante.

4.4. ¿Fue correcto que la Corte Suprema declare improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante?

La Corte Suprema, a través de la Casación Laboral No. 2920-2015 Lima, declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante debido a que, este se habría presentado fuera del plazo previsto por la Nueva Ley Procesal del

Trabajo: dentro del plazo de 10 días de notificada la sentencia de segunda instancia⁶. Consideramos que este pronunciamiento de la Corte Suprema fue errado pues lo que correspondía era declarar inadmisibile el recurso de casación.

En esa línea, nos referiremos, en primer lugar, a los requisitos de inadmisibilidad para evidenciar que el demandante no los cumplió al interponer su recurso de casación. En segundo lugar, poniéndonos en el supuesto que se cumplió el plazo previsto por ley, analizaremos el cumplimiento de los requisitos de procedencia a fin de analizar si este hubiera sido declarado procedente o improcedente.



⁶ Artículo 35 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:
El recurso de casación se interpone:

(...)

3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.

Al respecto, es pertinente señalar que en la conclusión al Tema No. 6 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se ha ratificado que *“el cómputo del plazo de impugnación de una resolución judicial en la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se inicia desde el día siguiente de la fecha programada para la notificación de la sentencia, de conformidad con los artículos 32 y 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*.

V. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

5.1. En el caso en concreto, ¿el demandante cometió la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

5.1.1. Poder de dirección del empleador

El poder de dirección con el que cuenta el empleador debe ser entendido como “*un poder privado derivado de la libertad de la empresa y que incide sobre la relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva*”⁷:

Para comprender mejor este concepto, es importante recordar que, a través del contrato de trabajo, el trabajador presta servicios subordinados al empleador a cambio de una contraprestación. En esa línea, el empleador cuenta con ciertas facultades para asegurarse que el trabajador realice los servicios contratados de acuerdo con las necesidades y objetivos de la empresa.

Dicho ello, debemos precisar que, si bien en el ordenamiento jurídico peruano no existe una norma que establezca con precisión lo que debemos entender por el poder de dirección, el artículo 9 de la LPCL, al definir la subordinación como elemento esencial de la relación de trabajo, hace referencia a sus principales atributos. Así, el primer párrafo de este artículo menciona que:

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente; dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...).”

Como se puede apreciar, son tres los atributos del poder de dirección: la facultad directriz, la fiscalizadora y la disciplinaria. Las dos primeras se enfocan en la organización del centro de trabajo y, es que el empleador está habilitado para dictar órdenes y elaborar normas internas y procedimientos para regular la prestación de servicios del trabajador, pero además puede verificar el cumplimiento de estos. Mientras que, la última de estas se refiere al sometimiento del trabajador a procesos disciplinarios y la posibilidad de sancionarlo cuando corresponda.

Estas facultades no pueden ser ejercidas por el empleador de manera absoluta, pues se encuentran sujetas a límites que pueden agruparse en dos categorías: (i) los límites conceptuales, que se refieren a determinadas materias que no pueden ser abordadas de forma unilateral por el empleador, como variaciones radicales no legitimadas sobre la remuneración o los derechos constitucionales del trabajador; y, (ii) los límites funcionales, que obligan al empleador a observar ciertos criterios cuando ejerzan sus facultades de dirección, como la razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad⁸.

⁷ LUQUE PARRA, Manuel. Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. Ed Bosch: Barcelona, 1999. Página 30.

⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge El Derecho Individual del Trabajo en el Perú -Un enfoque teórico-práctico. Gaceta jurídica: Lima, 2015. Página 492.

Ahora bien, a efectos del análisis que pretendemos abordar en este punto, nos centraremos en el poder sancionador con el que cuenta el empleador ya que, es precisamente en ejercicio de este que se pueden aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores, siendo la más severa de estas, el despido.

El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo⁹ y tiene como principales características: (i) que no requiere la voluntad del trabajador para su eficacia; (ii) es un acto constitutivo, por cuanto el empleador lo propone y ejecuta directamente, (iii) es un acto recepticio, es decir, su eficacia depende de que el trabajador conozca la voluntad de extinguir el vínculo laboral¹⁰; y, (iv) tiene un control posterior¹¹.

Respecto a la última de las características, debido a que el despido tiene efecto inmediato y solo puede ser cuestionado en la vía judicial luego de que ya se ejecutó, los ordenamientos laborales, incluido el nuestro, tienden a limitar la facultad de despido del empleador para evitar que esta se ejerza de forma arbitraria y desmedida. Muestra de ello, es que para que un despido sea válido se requiere que este se sustente en una causa justa. Así, lo ha dispuesto el artículo 22 de la LPCL, precisando que *“(...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”*.

No obstante, lo mencionado no impide que el empleador –aun cuando exista una causa justa de despido- pueda optar por aplicar una medida disciplinaria distinta al despido o hasta ninguna de estas pues, el artículo 33 de la LPCL establece que, *“tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso, remitir u olvidar la falta, según su criterio”*.

Adicionalmente, otros de los mecanismos para que el empleador no realice un uso abusivo de su facultad sancionadora, sobre todo cuando decide despedir a un trabajador, es el establecimiento de un procedimiento que permita a este último contar su versión de los hechos y/o efectuar sus descargos ante los motivos que sustentan su despido.

⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Extinción del contrato de trabajo en Uruguay”, en AAVV. “La extinción de la relación laboral”, AELE Editorial: Lima 1987, página 346.

¹⁰ MONTOYA MELGAR, OP. Cit. p. 446 y sgts.; ALONSO OLEA, Manuel y CA-SAS BAAMONDE, Ma Emilia, “Derecho del Trabajo, 14 edición, Universidad Complutense de Madrid, 1995, p. 385, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos en El Despido en el derecho laboral peruano. Tercera Edición. Jurista Editores: Lima, 2013. Página 65.

¹¹ TOYAMA.Op. cit. Página 496.

Este procedimiento se encuentra previsto en los artículos 31¹² y 32¹³ de la LPCL, los cuales señalan que, en primer lugar, el empleador deberá entregarle al trabajador una carta de preaviso en la que detalle los motivos que sustentan su despido y, otorgarle un plazo no menor a seis días naturales para que pueda presentar sus descargos por escrito. En segundo lugar, tras la presentación de los descargos el empleador deberá evaluar si estos desvirtúan o no las imputaciones efectuadas en la carta de preaviso y, en caso no lo haya hecho, podrá proceder a entregarle la carta de despido.

Por lo expuesto, es claro que solo el despido respaldado en una causa justa y que ha seguido el procedimiento legal será calificado como justificado.¹⁴

5.1.2. Los supuestos de causa justa de despido

Como señalamos en el punto previo, en nuestro ordenamiento -en principio- un despido será válido siempre que se sustente en una causa justa, las cuales pueden estar relacionadas con la capacidad o con la conducta del trabajador¹⁵.

Según lo previsto en el artículo 23 de la LPCL, es posible verificar la falta de capacidad para laborar en los siguientes tres supuestos: (i) las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas que impiden el desempeño de labores; (ii) el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; y, (iii) la negativa injustificada del trabajador a someterse a un examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Por su parte, el artículo 24 de la misma norma, establece que las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador se configuran en otros tres supuestos: (i) por la condena por delito doloso; (ii) por la inhabilitación del trabajador; y, (iii) por la comisión de falta grave.

¹²**Artículo 31 de la LPCL:** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

¹³**Artículo 32 de la LPCL:** El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fuera materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

¹⁴ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Palestra: Lima. Página 515.

¹⁵**Artículo 22 de la LPCL:** Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

En este acápite, nos centraremos únicamente sobre el último de estos supuestos, en específico a los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, que se encuentra regulado en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL. La finalidad de lo mencionado es poder determinar si en el proceso materia de análisis, el demandante incurrió o no en esta falta grave.

5.1.3. ¿Cómo se configura la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL?

El legislador ha establecido en el artículo 25 de la LPCL que será una falta grave, la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo de tal índole que vuelven irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Es decir, no basta el incumplimiento grave y voluntario de deberes esenciales¹⁶ para deducir su configuración, sino que este debe impedir la continuación de la relación laboral.

Teniendo en claro la definición de falta grave laboral, procederemos a analizar cuándo nos encontramos ante la prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, la cual consiste en: *“Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...)”*

Como se advierte de la cita previa, la intención del legislador -aparentemente- habría sido que, quede en claro que son cuatro los supuestos bajo los cuales se puede configurar esta falta grave: (i) actos de violencia; (ii) la grave indisciplina; (iii) el faltamiento de palabra; y, (iv) la injuria. Es decir, que existirían cuatro supuestos de hecho, diferentes e independientes en los cuales debería incurrir el trabajador para que -en principio¹⁷- el empleador esté habilitado para despedirlo.

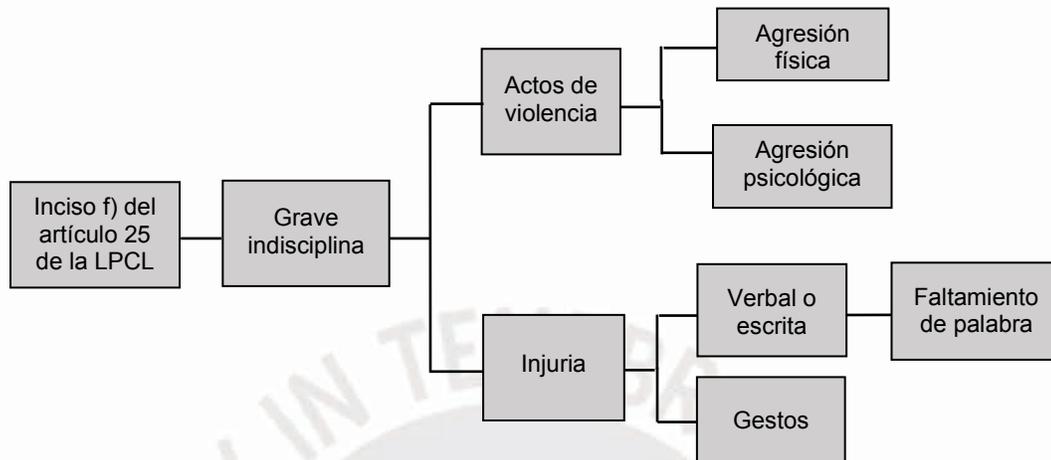
Nosotros no estamos de acuerdo con la referida lectura e interpretación pues, aunque la redacción de la norma pueda causar la impresión de que son cuatro -y diferentes- los supuestos en los que se puede incurrir para cometer la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25, lo cierto es que, al tratar de definir y distinguir cada uno de estos, ello se torna complicado ¹⁸ pues estos conceptos se encuentran sumamente relacionados y, hasta en algunos casos están subsumidos unos en otros.

¹⁶Es importante tener en cuenta que, el incumplimiento de los deberes esenciales de naturaleza laboral puede ser atribuible a dolo o negligencia inexcusable del trabajador. Al respecto, ARCE ORTIZ, en el libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú (Páginas 517 y 518) hace referencia a la Casación No. 1622-2000 Arequipa señalando que *“Que, el artículo veinticinco del Decreto Supremo No. 003-97-TR define a la falta grave como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación, sin mencionar que esta tenga o no contenido doloso, pues de otro modo no podría sancionarse adecuadamente la conducta que sin tener contenido ilícito puede tener la envergadura suficiente para quebrantar la disciplina, armonía y orden indispensable en todo centro de trabajo.*

¹⁷Sin perjuicio de que, deba analizarse el contexto en el que se dan cada uno de estos y, la persona que lo realiza.

¹⁸A la misma conclusión han arribado, aunque bajo distintos argumentos, TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge en El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un enfoque teórico-práctico (Págs. 530 y 531); y, BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos en El Despido en el derecho laboral peruano (Págs.261 y 262)

Es así como, a nuestro criterio, la correcta interpretación del inciso f) del artículo 25 de la LPCL, en realidad es considerar a la grave indisciplina como el supuesto de hecho genérico y, que el resto de los términos a los que se hace referencia en esta norma, no son más que manifestaciones de esta, como se aprecia en el siguiente gráfico:



En función a lo mencionado, la grave indisciplina engloba cualquier tipo de conducta irregular del trabajador –ya sea que se realice dentro o fuera del centro de trabajo¹⁹- que altera el orden interno de la empresa²⁰. La cual, según las manifestaciones reguladas por la LPCL, podrían configurarse a través de actos de violencia e injuria.

Respecto a los actos de violencia, consideramos que esta no solo debe ser entendida como cualquier agresión física²¹ sino también psicológica, siendo importante precisar que, para que este sea sancionado en la vía laboral, no se requiere que configure un ilícito penal²².

Por otro lado, estaremos ante el supuesto de injuria regulado en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, cuando se ofenda o ultraje al empleador, sus representantes, personal jerárquico u otros trabajadores de forma verbal (expresiones, gestos, etc) o escrita. Sin perjuicio de que coincidamos con el sector de la doctrina que señala que estas expresiones deberán ser valoradas de acuerdo a las circunstancias en las que se exteriorizan (una palabra subida de tono de un dirigente sindical en el marco de una negociación colectiva no puede ser analizada bajo la misma óptica de si se efectúa fuera de ese contexto), es importante recalcar que esta falta grave supone que dichas

¹⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, discrepa con esta postura sosteniendo que, la grave indisciplina solo puede tener como escenario el centro de trabajo y no puede ocurrir fuera de él. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Jurista Editores: 2003. Página 256.

²⁰ Cfr. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica: Lima 2015. Página 529 y 530.

²¹ Al respecto, coincidimos con lo señalado por BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS en la página 252 del libro El Despido en el derecho laboral peruano, en el cual sostiene que, la agresión física debe ser considerada como falta grave aun cuando no implique consecuencias graves para la persona agredida pues al ser un acto que afecta la prosecución de la relación laboral, reviste de gravedad suficiente para justificar el despido.

²² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores. Lima. Página 252 y 253.

expresiones deben proferirse de forma ofensiva (elemento objetivo) y con animus injuriandi (elemento subjetivo)²³.

En vista que, el término injuria comprende a las expresiones verbales, escritas y gestos que ofenden a una persona, este término abarca el de faltamiento de palabra, pues este consiste en aquellas expresiones insultantes, verbales o por escrito, que impone desprecio, falta de consideración y respeto.

Sin perjuicio de lo mencionado, consideramos que en la práctica, incidir en las definiciones y distinciones de cada uno de los términos mencionados en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, no es realmente necesario pues, finalmente lo que esta norma busca es sancionar las conductas que distorsionan la convivencia y buena organización de la empresa, además de reaccionar frente a actos lesivos de derechos constitucionales como el honor, la imagen y la integridad física del empleador y/o de los trabajadores.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto diversos casos en los que se realizaron despidos amparados en la comisión de la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, estableciendo algunos elementos y requisitos que se deben tomar en cuenta al momento de imputarla. En el siguiente cuadro resumimos algunos de estos.

Casación	Hechos del caso	Criterio de la Corte Suprema
475-1999 Lima ²⁴	Trabajador denuncia penalmente a directivos de la empresa por el delito de fraude en la administración de la persona jurídica. Esta fue desestimada por el Ministerio Público.	El trabajador injurió a los directivos pues los desacreditó ante terceros mediante el cuestionamiento de su honorabilidad.
16242-2016 Arequipa	Trabajadora envió una carta al Sindicato cuestionando la capacidad de su superior jerárquico e indicando que este tenía un interés en ella, de carácter personal. Además, dio una entrevista a un periódico afirmando la veracidad de los hechos que comunicó al sindicato.	La trabajadora dañó la imagen de su superior jerárquico y de la empresa.
5770-2018 Lambayeque	Trabajadora denuncia al jefe y director del colegio en el que trabajaba por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad por no cumplir medida cautelar vinculada al goce de descanso vacacional. La Fiscalía señaló que no procedía formalizar la investigación preparatoria.	De modo consciente y voluntario, se afectó el derecho al honor y buena reputación de los denunciados porque se recurrió a la vía penal, pese a que esta no era competente para pronunciarse sobre un adeudo laboral.
18214-2017 Lima	Trabajador denunció penalmente al representante de la empresa por apropiación ilícita al no haberle efectuado el pago de sus derechos laborales.	

²³ TOYAMA. Op. cit. Páginas 530 y 531.

²⁴ Las referencias sobre esta sentencia se hacen en función a lo descrito por BLANCAS BUSTAMENTE en El despido en el derecho laboral peruano, páginas 262 y 263.

De lo expuesto en este acápite es posible concluir que para que determinada persona incurra en la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, en específico por haber realizado un faltamiento de palabra e injuria, esta: (i) deberá realizar expresiones, sonidos, gestos, insultantes, ofensivas, que suponen falta de respeto; (ii) estas conductas deben afectar el derecho al honor, imagen o la buena reputación de otra persona o empresa; (iii) si bien estas no deben realizarse necesariamente dentro del centro laboral u horario de trabajo, el contexto en el que se emiten debe guardar relación con el vínculo laboral; (iv) debe existir *animus injuriandi*; es decir, intención de causar tal afectación; y, (v) estas deben revestir tal gravedad que hagan insostenible la relación laboral.

5.1.4. ¿El demandante incurrió en la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?

Como precisamos en el punto II referido a los antecedentes del proceso, el demandante fue despedido por incurrir en tres faltas graves: (i) el incumplimiento de obligaciones de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; (ii) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, y, (iii) la injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, personal jerárquico u otros trabajadores.

Aunque, en el proceso de impugnación de despido iniciado por el demandante, en primera y segunda instancia se declaró infundada la demanda, en este se precisó que el demandante solo había incurrido en la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

En línea con lo mencionado, se señaló que el demandante no había incurrido en las faltas graves de incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral ni la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Los argumentos que se utilizaron para desestimar estos extremos de la demanda fueron que: (i) no se especificó cual sería la obligación que incumplió el demandante; y, (ii) no se le entregó el Reglamento Interno de Trabajo al demandante. En vista que coincidimos con los argumentos mencionados, estos aspectos no serán materia de análisis del presente informe, pues solo nos centraremos en la imputación de la falta prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Teniendo ello en claro, es importante recordar que el procedimiento de despido del señor Guerra Rodríguez se inició luego de que la empresa tomó conocimiento de tres comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook, que, a su criterio, ofendían a la propia empresa como a sus trabajadores. Pues bien, a continuación procedemos a analizar estos para así determinar si la imputación efectuada por la empresa y, la conclusión a la que arribaron los órganos jurisdiccionales fue correcta.

a) El demandante insultó y faltó el respeto al Director Ejecutivo y abogados de RIPLEY así como a la misma empresa: El demandante pulsó la opción “*me gusta*” en una publicación que sugería que RIPLEY era una empresa que no cumplía con el pago de sus obligaciones laborales y realizó tres comentarios insultantes en Facebook, los cuales fueron los siguientes:

- Refiriéndose al Director Ejecutivo de RIPLEY comentó en el perfil público de Giancarlo Cornejo Alvarado: “*ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!*”

- Refiriéndose a los abogados de RIPLEY comentó en el perfil público de Facebook del señor Guillermo Armando Díaz Montesinos: “por culpa de esos rcsm!!! andamos como estamos!!!! Indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!.
- Refiriéndose a la empresa comentó en el perfil público de Facebook de “San Miguel es Sutragrisa”: “que se vayan a la csmr!!!!!!

Que estos comentarios se hayan efectuado en una red social como Facebook, no implica que no puedan ser considerados como lo que son, expresiones ofensivas e insultantes²⁵ que dañaron el honor e imagen del Director Ejecutivo y abogados mencionados, así como la buena reputación de RIPLEY.

Lo mencionado se debe a que, Facebook es una extensión- a través de las computadoras- de la vida cotidiana, que no por ser virtual deja de ser real, ya que permite ampliar, cambiar, mejorar o empeorar las relaciones sociales ya existentes, así como iniciar nuevas que tienen tanta importancia como las reales. De esta forma, es errado que una persona que usa Facebook crea que sus acciones no tienen consecuencias, cuando en realidad, como esta es una extensión de la vida social, sí las tiene.²⁶

Por lo mencionado, no queda duda que el hecho que las expresiones se hayan realizado en Facebook no elimina que se pueda incurrir o configurar la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, siempre que revista de especial gravedad²⁷, como se aprecia a continuación:

- Director Ejecutivo: Se dijo que era un “rcsm” (*reconcha de su madre*) y una *basura*. En este punto, consideramos que sí era posible detectar que el comentario e insultos iban dirigidos a Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY y, por tanto, si existió una ofensa por parte del demandante.
- Abogados de RIPLEY: Se dijo que eran unos “rcsm” (reconchas su madre), unos indeseables de mierda y unos “hdp” (hijo(s) de puta). Aunque no sea posible identificar quienes serían los abogados a quienes se ofendió, el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, no exige la identificación del agraviado, basta que este se pueda determinar que era, representante, superior jerárquico o -como en este caso- trabajador de RIPLEY.

²⁵Sostenemos que estas expresiones resultan ofensivas e insultantes por lo siguiente: (i) el demandante ha calificado a directivos de la empresa y trabajadores como “basura” e indeseables”, palabras que tienen una connotación negativa; y, (ii) en este caso, no se puede negar que los acrónimos “rcsm”, “hdp”, “csm” significan lo que la empresa refirió a lo largo del procedimiento de despido: *reconchasumadre*, *hijo de puta* y *csm*. Esto último lo señalamos porque los referidos acrónimos son usados coloquialmente para insultar a las personas (ello, a modo de ejemplo, puede evidenciarse en el documento sobre Jergas de Internet ofrecido como Anexo 1-K del escrito de contestación). Sin perjuicio de que, conforme se analiza en el Informe elaborado por Eduardo Villanueva, los acrónimos se utilizan para simplificar la comunicación y, por este motivo nadie los inventa, sino que aprovechan los que ya existen.

y, el propósito de utilizar acrónimos si bien es simplificar el empleo de determinadas expresiones, la idea es que el receptor o los receptores del mensaje puedan entenderlo. Por este motivo, las personas emplean acrónimos cuyo significado ya ha sido preestablecido y, difícilmente crea nuevos para comunicarse.

²⁶Cfr de la cita de Marshall Mc Luhan y Manuel Castells, incluida en el informe pericial elaborado por Eduardo Villanueva (Anexo 1-P de la contestación de demanda)

²⁷Así lo establece la Corte Suprema en el considerando vigésimo de la Casación Laboral 16241-2016 AREQUIPA.

- Empresa: Se dijo que se vayan a la csm (concha su madre). Respecto a este comentario, al igual que en el punto anterior, consideramos que el inciso f) del artículo 25 de la LPCL no exige una identificación pormenorizada de la persona agraviada por la ofensa para que se configure la grave laboral.

Adicionalmente, es importante precisar que, no se puede desconocer el significado de los acrónimos utilizados por el demandante pues debe tomarse en consideración que estos se efectuaron en publicaciones realizadas por dirigentes sindicales y una página vinculada al SUTRAGRISA que manifestaban disgusto, molestia y reclamo. En ese sentido, los comentarios que efectuó el demandante y, por ende, los acrónimos que utilizó solo podían tener el significado que, de acuerdo a nuestro idioma se utiliza frecuentemente en este escenario, es decir insultos.

Ahora bien, la posibilidad de que un trabajador pueda incurrir en faltas graves a través de las redes sociales, como Facebook, ya ha sido analizado por la Corte Suprema. De esta forma, existen sentencias en las que se han establecido ciertos elementos que nos permiten identificar qué se debe tomar en consideración cuando las expresiones se realizan en las redes sociales.

Casación	Hechos del caso	Criterio de la Corte Suprema
19856-2016 Lima Este	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador comentó una foto publicada en Facebook en la que el Supervisor de Agentes de Seguridad salía en la puerta de la empresa. - El comentario estaba dirigido al Supervisor de Agente de Seguridad y decía lo siguiente: <i>“y este rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagón este y quién le suspende a este huevón soplón de mier”</i>. 	Las publicaciones en Facebook son un medio probatorio válido para acreditar que el trabajador incurrió en la falta grave prevista en el inciso f) del art. 25 de la LPCL
4400-2017- Lima	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador respondió un comentario en Facebook en el cual un compañero señalaba que estaba decepcionado de la institución en la que habría trabajador. - El comentario fue el siguiente: <i>“Totalmente de acuerdo y si leen esto, ya les dije en su cara, no son eternos, pero sí son basura y de lo peor”</i>. 	Será válido el despido por injuriar al empleador a través de comentarios de Facebook cuando del contexto se evidencia elementos de identificación (nombres) que permitan individualizar al presunto agraviado.

Por lo expuesto, sin lugar a duda, es posible que un trabajador cometa faltas graves relacionadas a injuriar al empleador y trabajadores de la empresa a través de una red social como Facebook, como ha incurrido en este caso, en el cual el demandante ha insultado al Director Ejecutivo, abogados y a la propia empresa.

- b) **El demandante tuvo animus injuriandi**: El señor Guerra Rodríguez realizó tres comentarios que contenían expresiones insultantes y lesionaban el honor, imagen y buena reputación del Director Ejecutivo y abogados de RIPLEY, así como a la propia empresa.

En vista de que los comentarios se efectuaron de forma reiterada y en publicaciones efectuadas por dirigentes sindicales (Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Diaz Montesinos) en sus respectivos perfiles de Facebook así como en el de “San Miguel es Sutragrisa” (página vinculada al referido sindicato) en un contexto de reclamo, es evidente que el demandante tuvo la intención de ofender e insultar tanto al personal directivo, como a la empresa misma. Sobre todo, si se tiene en consideración que el demandante no solo tuvo que escribir los comentarios, sino -además- tomar la decisión de apretar “enter” para que estos sean publicados.

- c) **Los comentarios estuvieron relacionados al entorno laboral**: De la revisión de las publicaciones y fotografías en las cuales el demandante efectuó sus comentarios, es posible advertir que estos se realizaron en un entorno de queja y reclamo por los tratos que recibían de los funcionarios de RIPLEY y de la empresa misma. Es decir, sí están relacionados con el vínculo laboral del demandante.

Si bien el demandante pretendió señalar que realizó los comentarios en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, no se puede omitir que estos se encuentran fuera de los límites de este derecho, pues atentan contra otro, a saber, el del honor y la buena reputación de las personas y empresa a la que fueron dirigidos estos.

- d) **Los comentarios se efectuaron en un perfil público de Facebook**: Aunque este no sea un elemento necesario para verificar si el demandante incurrió o no en la falta laboral prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL, consideramos que esta debe ser considerada como un agravante. Ello se debe a que, los comentarios insultantes y ofensivos que realizó el demandante no los hizo en perfiles privados de Facebook a los que solo tiene acceso el usuario de quién es el perfil y sus amigos o con quién desee compartirlo de acuerdo con la configuración que permite Facebook, sino que, por el contrario, este era uno público.

Lo mencionado quiere decir que, estos comentarios pudieron ser vistos por cualquier otro usuario que tenga o no una cuenta de Facebook, entre los que se pudieron encontrar clientes o posibles consumidores que tras leer esa serie de comentarios que dañaron la imagen, honor y buena reputación de trabajadores y de la empresa misma podrían desistirse de seguir comprando en RIPLEY al dudar de su integridad como empresa.

- e) **Los comentarios del demandante hicieron insostenible la relación laboral**: Que el demandante haya insultado al Director Ejecutivo, abogados y a la propia empresa sin duda hace insostenible la relación laboral pues, no se puede esperar que la empresa conserve en sus instalaciones a personal que, no tiene reparos en atribuirle calificativos ofensivos e injuriantes a sus directivos y trabajadores. Pero no solo ello, pues en vista que se realizó en una red social pública, estos comentarios pudieron ser vistos también por clientes o posibles

consumidores sea que estos tengan una cuenta en Facebook o no, lo cual genera un daño irreparable.

Por los motivos expuestos, estamos de acuerdo con lo resuelto en las sentencias de primera y segunda instancia pues el despido del demandante fue válido al sustentarse en que este incurrió en la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 por realizar comentarios injuriantes contra el Director Ejecutivo y los abogados de la Empresa, así como contra esta misma.

5.2. ¿Era posible plantear una mejor estrategia para obtener la reposición del demandante en RIPLEY?

El señor Guerra Rodríguez planteó en su escrito de subsanación de demanda la siguiente estrategia. Como pretensión principal, solicitó su reposición en RIPLEY por haber sufrido un despido fraudulento, alegando que se le habrían imputado hechos falsos e inexistentes que, además no fueron acreditados. Adicionalmente, reclamó el pago de remuneraciones devengadas. De forma subordinada, solicitó el pago de una indemnización por despido arbitrario. Mientras que, de forma accesoria a las pretensiones anteriormente mencionadas, requirió el depósito de CTS por el periodo en el que estuvo despedido más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Teniendo en consideración los antecedentes del caso, estimamos que debió ser sumamente complicado para el abogado de la parte demandante elaborar una estrategia para impugnar el despido del señor Guerra Rodríguez y, principalmente lograr su reposición. Sostenemos ello porque la empresa cumplió con seguir el procedimiento de despido previsto en el artículo 31 LPCL²⁸ y, en principio, sustentó este en una causa justa, la comisión de faltas graves laborales. En ese sentido, el despido del demandante por lo menos tenía la apariencia de ser un despido justificado.

Sin perjuicio de ello, la parte demandante optó por cuestionar su despido alegando que este fue fraudulento porque se le imputaron hechos falsos e inexistentes que, además no fueron acreditados. En concreto, sostuvo que la empresa interpretó de forma perjudicial y antojadiza los comentarios que realizó en Facebook, brindándole a los acrónimos que estos contenían (“*rscm*”, “*hdp*” y “*csm*”) un significado ofensivo. Asimismo, señaló que las faltas imputadas no fueron acreditadas y, en esa línea, solicitó su reposición más el pago de remuneraciones devengadas. Solo en caso no se ampare ello, solicitó que se analice si le correspondía el pago de una indemnización por haber sufrido un despido arbitrario.

Nosotros consideramos que la elección del demandante no fue la más acertada, ya que complicó las pocas posibilidades de éxito con las que contaba esta parte en el proceso. A fin de explicar ello, en este acápite, en primer lugar, nos referiremos al despido fraudulento y sus supuestos. En segundo lugar, señalaremos por qué somos de la opinión de que en este caso- conforme a lo planteado en la demanda- no era posible sostener que se estaba ante un despido fraudulento por haber imputado

²⁸ **Artículo 31 de la LPCL:** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

hechos falsos e inexistentes ni amparar el resto de las pretensiones. Asimismo, en este punto, analizaremos la pertinencia del resto de las pretensiones planteadas por el demandante. Por último, asumiremos el rol de abogados del demandante y expondremos la estrategia que hubiéramos planteado, la cual, aunque no sería necesariamente ganadora, sí habría tenido una apariencia más sólida y hasta habría requerido un mayor análisis por parte de los órganos jurisdiccionales a cargo de resolver este proceso.

5.2.1 Sobre el despido fraudulento

A diferencia del despido arbitrario y nulo que han sido estipulados en la LPCL, la tipología de despido fraudulento fue creada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en concreto en la Sentencia recaída en el Expediente No. 976-2001-AA/TC. En esta se señaló que, este se produce 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(...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas”.

De la cita anterior, es posible identificar que, son cuatro los supuestos en los que se puede configurar un despido fraudulento. Estos son:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuya al trabajador una falta no prevista legalmente (vulnerando de esta forma el principio de tipicidad).
- Cuando la extinción de la relación laboral se produzca con vicio de voluntad.
- Cuando se fabriquen pruebas para poder despedir al trabajador.

En todos estos supuestos corresponderá, además, que el o la “(...) demandante acredite fehaciente e indubitablemente la existencia de un fraude²⁹”, es decir, lo que el Tribunal constitucional y la Corte Suprema de Justicia han denominado “ánimo perverso y auspiciado por el engaño” o “conducta pérfida del empleador³⁰”

5.2.2 Análisis de la estrategia planteada en la demanda

Ahora bien, como hemos precisado, en el proceso materia de análisis, el demandante alegó que sufrió un despido fraudulento porque se le imputaron hechos inexistentes o falsos y sustentó ello señalando que, la empresa le atribuyó un significado antojadizo a los acrónimos que incluyó en los comentarios que realizó en Facebook. En específico porque la empresa sostuvo que, los acrónimos “rasm”, “hdp” y “asm” significaban los insultos “reconcha de su madre”, “hijo(s) de puta” y “concha de su

²⁹Considerando 3.3. de la Casación Laboral No. 3765-2916 Lima.

³⁰Más allá de lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, la conclusión de que la carga de probar la configuración del despido fraudulento, con todo lo que ello implica, corresponde a la parte demandante también encuentra sustento en lo dispuesto por el numeral 23.1 y el literal b) del numeral 3 del artículo 23 de la NLPT.

madre” respectivamente. Al respecto cabe preguntarnos, ¿realmente se le imputaron hechos inexistentes o falsos al demandante? Opinamos que no.

Nos explicamos, al demandante se le sancionó por un hecho en concreto: haber realizado comentarios ofensivos e insultantes en perfiles públicos de Facebook. Estos comentarios fueron constatados por un notario, en ese sentido, aunque estos se realizaron en una red social, de ninguna forma puede negarse su existencia, que el demandante fue el autor de estos, ni mucho menos, que el hecho que configuraba la falta fue debidamente acreditado. En vista que el demandante solo sostuvo que su despido fue fraudulento invocando este único supuesto, su teoría del caso caía tras este análisis. Es más, durante el proceso el demandante reconoció haber realizado los comentarios, lo que generó que sea aún más evidente que no se estaban ante hechos falsos e inexistentes.

Sin perjuicio de lo mencionado y, aunque este no configure ninguno de los supuestos de esta tipología de despido, el demandante también sostuvo que este fue fraudulento porque no se tuvo en cuenta que, no tenía antecedentes ni sanciones previas que acrediten que incurrió en actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra funcionarios de la empresa. Es decir, el demandante cuestionó la proporcionalidad de su despido. Sobre este punto, consideramos que fue errado utilizar este argumento para sostener que su despido fue fraudulento pues la proporcionalidad solo se analiza en los casos de despido arbitrario como lo ha establecido la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia³¹.

Por los motivos expuestos, consideramos que con la estrategia planteada en el escrito de demanda y subsanación presentada por el señor Guerra Rodriguez no era factible que el Juzgado ordene la reposición del demandante por haber sufrido un despido fraudulento pues, no encajaba en el supuesto de imputación de hechos falsos e inexistentes alegado.

Por otro lado, no podemos obviar que el demandante junto con su pretensión de reposición por despido fraudulento solicitó el pago de remuneraciones devengadas. Al respecto, asumir una postura legalista nos llevaría a concluir que formular esta pretensión habría sido un error pues el pago de este concepto únicamente ha sido previsto para los casos en los que se declara la existencia de un despido nulo como lo dispone el artículo 40 de la LPCL.³²

Sucedería lo mismo si seguimos el criterio adoptado por la Corte Suprema en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, en el que señaló que, en los procesos de despido fraudulento, el trabajador no tiene derecho al pago de

³¹ Recientemente, la Corte Suprema en el considerando décimo quinto de la Casación Laboral No. 17160-2017 señaló que *“Es necesario precisar, a pesar de que como se sostuvo anteriormente la pretensión del demandante es la “reposición” la misma que solo es factible mediante el despido fraudulento invocado y no el arbitrario, no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción”*. Anteriormente, la Corte Suprema en el considerando 6.5 de la Casación No. 17148-2016 SULLANA, sostuvo que *“(..) el análisis de la causa petendi (los argumentos que sustentan la pretensión) de un proceso de despido fraudulento no es el despido causal en sí mismo, esto es, su carácter justificado o no, con todo lo que ella implica, como por ejemplo la proporcionalidad de la sanción (...)*”.

³² **Artículo 40 de la LPCL:** *Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en la que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.*

remuneraciones devengadas pues no existe una ficción jurídica (estas solo son predeterminadas por ley) que determine el desarrollo de labor efectiva en el periodo que transcurre entre el despido y la reposición del trabajador, como si ocurre en el despido nulo. En esa línea, la alternativa que plantea es que el trabajador que sufre un despido fraudulento solicite el pago de una indemnización por lucro cesante por la ausencia de remuneraciones de manera que el monto de estas sirva como indicador para el cálculo de la suma que espera obtener.

No obstante, nosotros consideramos que, no es correcto pretender equiparar el lucro cesante con las remuneraciones devengadas porque conforme a la doctrina civilista nacional³³, este último concepto no está constituido por la ganancia dejada de percibir, sino que se refiere a la utilidad que, normalmente ingresaría al patrimonio de la víctima, pero que como consecuencia del daño no se llegará a percibir³⁴. En ese sentido no resulta lógico que se considere que las remuneraciones dejadas de percibir constituyen el lucro cesante derivado del despido.

Ahora bien, coincidimos con Héctor Campos en que el despido fraudulento es un acto ineficaz y, por tanto, no puede producir la consecuencia jurídica de la extinción de vínculo laboral por ser lesivo de derechos constitucionales. De esta forma, no solo correspondería la reposición sino también el pago de las remuneraciones devengadas como parte del “dejar las cosas en el estado anterior” o “efecto reintegrativo” del acto ineficaz. Por tanto, nosotros consideramos que sí sería válido que se requiera el pago de remuneraciones devengadas en un caso de despido fraudulento, pese a que, en la actualidad, es sumamente probable que ello no se admita al seguirse el criterio de la Corte Suprema.

Por último, estimamos que en la demanda no se debió solicitar como pretensión subordinada el pago de una indemnización por despido arbitrario en los términos como fue planteada. Ello debido a que, en la demanda se mencionó que su despido fue arbitrario porque no cometió las faltas que se le imputaron, obviando que, se está ante un despido arbitrario cuando no se sigue el procedimiento de despido previsto en la LPCL o se vulneran los principios de inmediatez, razonabilidad o proporcionalidad.

Así, en el caso en concreto, tan solo de revisar la carta de preaviso de despido era evidente que no se estaba ante ninguno de los referidos supuestos pues la causa del despido fue que el demandante realizó comentarios ofensivos en perfiles públicos de Facebook y ello se acreditaba con las constataciones notariales que se hizo en estos perfiles. Por lo expuesto, tampoco existían posibilidades de que se declare fundada este extremo de la demanda.

³³Entre sus principales exponentes se encuentran: OSTERLING PARODI, Felipe, “La valuación judicial de los daños y perjuicios”, Themis No. 26. 1986. página. 95; REY DE CASTRO, Alberto, La responsabilidad civil extracontractual. Estudio teórico práctico del Derecho nacional y comparado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 1972, página. 325; DE TRAZEGNIES GRANDA, Fernando, La responsabilidad extracontractual, vol. IV, t. II, Biblioteca para leer el Código Civil, Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, página. 37. ESPINOZA ESPINOZA, Juan, Derecho de la responsabilidad civil, Instituto Pacífico, Lima, 2016, página. 301.

³⁴CAMPOS GARCÍA, Hector. “Apuntes sobre el fallido intento de incorporación de los punitive damages a la responsabilidad civil derivada de relaciones laborales por los plenos jurisdiccionales supremos”. En Libro del VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Página 83.

5.2.3 Propuesta de estrategia a emplearse en la demanda

Como precisamos anteriormente, consideramos que eran mínimas las posibilidades de que el demandante obtenga un resultado favorable en el proceso pues su escenario era bastante complicado (se constató notarialmente los comentarios que realizó y, analizando el contexto en el que se realizaron estos, difícilmente podía negarse su carácter ofensivo). No obstante, estas se redujeron aún más con la estrategia que planteó en su demanda: (i) pretensión principal: reposición- por despido fraudulento al habersele imputado hechos falsos e inexistentes- más el pago de remuneraciones devengadas; y, (ii) pretensión subordinada: pago de indemnización por despido arbitrario

Sobre este punto, es importante resaltar que el motivo principal por el cual el demandante cuestiona su despido es porque estima que, la empresa le atribuyó al conjunto de letras (acrónimos) que incluyó en sus comentarios un significado antojadizo (que estos eran insultos), lo que lo perjudicaban). Este argumento no era útil para sostener la existencia de un despido fraudulento por imputación de hechos falsos e inexistentes, pero consideramos que, reformándolo e incorporando otros elementos que apenas se mencionan en la demanda, se hubiese podido sostener que en este caso se vulneró el principio de tipicidad.

Nos explicamos, el demandante realizó tres comentarios en los cuales utilizó los acrónimos “*rasm*”, “*hdp* y “*csm*”. La empresa, tras analizar el contexto en que estos comentarios se efectuaron y recurrir a un perito, concluyó que este conjunto de letras (como le denomina el demandante) o acrónimos significan los insultos “*reconcha de su madre*”, “*hijo(s) de puta*” y “*concha de su madre*”. Nosotros consideramos que una estrategia que hubiera requerido un mayor análisis por parte de los órganos jurisdiccionales encargados de resolver este caso, debió tomar en cuenta los siguientes elementos y argumentos:

- (i) **Al demandante se le imputó una falta grave no prevista en la ley:** La Empresa sostiene que el señor Guerra Rodriguez habría incurrido en la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL referida al faltamiento de palabra e injuria por realizar tres comentarios en Facebook en los cuales se habría ofendido a Director Ejecutivo de RIPLEY, a los abogados y a la misma empresa. No obstante, ninguno de estos comentarios configura la falta grave imputada y, por tanto se vulneró el principio de tipicidad:
 - o Comentario en la publicación realizada por Giancarlo Cornejo Alvarado (fotografía del señor Norberto Rossi y la señora Patricia Subauste con la frase “OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”: Aunque lo que señalaremos a continuación sea debatible, consideramos que habría sido interesante plantear que, en este caso, el demandante realizó un comentario en un meme (fotografía con texto que se transmite de persona a persona) publicado por un amigo que tenía en Facebook y, que la empresa nunca le informó que lo que exprese en sus redes sociales podía considerarse un insulto o falta de respeto al empleador, sin perjuicio del sentido que él, como autor pudiera darle.

Sin perjuicio de ello, también habríamos planteado que, si bien el demandante empleo lisuras y un lenguaje obsceno en este comentario, ello no supone que estas expresiones hayan sido empleadas para insultar o afectar el honor del Director Ejecutivo de Ripley. Para ello, de ser posible, habríamos recopilado la mayor cantidad de publicaciones o comentarios realizados por el demandante en redes sociales para acreditar que, usualmente, profería lisuras y obscenidades en este medio, siendo ello parte de la comunicación que tenía con personas cercanas y de confianza, las cuales eran las únicas a las que tenía y quería tener en sus redes sociales³⁵.

- Comentario realizado en la publicación de Guillermo Díaz en la cual supuestamente de insultó a los abogados de RIPLEY, señalando que, “por culpa de esos rcsm” “indeseables de mierda” andamos como andamos: Sobre este comentario, habríamos planteado que, no se puede imputar un faltamiento de palabra e injuria en este caso porque no es posible identificar a los agraviados de los supuestos insultos. Así, se podría haber intentado extender el requisito de identificación del agraviado en el caso de conductas que afecten el honor establecido en el ámbito penal al ámbito laboral.
- Comentario realizado en la publicación de la cuenta de Facebook “San Miguel es Sutragrisa”, en los siguientes términos: “que se vayan a la csmr!!!!!!”: Al igual que en el anterior punto, era posible sostener que no era factible imputar un faltamiento de palabra o injuria en este caso porque no era posible identificar a quienes iban dirigidas las expresiones. Sin perjuicio de que, las lisuras vertidas en estos comentarios no tenían el ánimo de ofender sino que, solo son expresiones que suele emplear el demandante al renegar o estar disconforme con determinada situación o publicación de sus amigos en Facebook.

En línea con lo mencionado, el pilar de la teoría del caso del demandante debió consistir en sostener que, nuestro ordenamiento ha optado por un sistema cerrado de faltas graves, lo que quiere decir, que solo será posible sancionar con el despido por aquellas que han sido expresamente listadas en el artículo 25 de la LPCL. De esta forma, se podrá alegar que, los comentarios que realizó y, en los contextos en los que estos se publicaron, no configuraban la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.

- (ii) **Las acciones de la empresa en contra del demandante son daño colateral del despido de los dirigentes sindicales, Giancarlo Cornejo y Armando Díaz:** Sin perjuicio de que este argumento no permita sustentar ninguno de los supuestos de despido fraudulento, consideramos que hubiese sido conveniente, sostener que, la empresa tenía la intención de despedir a dos dirigentes sindicales (Giancarlo Cornejo y Armando Díaz) y por ello revisaba constantemente sus perfiles de Facebook.

³⁵Para obtener mayor detalle respecto a esta línea argumentativa, sugerimos revisar la columna de fecha de marzo de 2020 publicada por José Ugaz en el diario El Comercio, denominada “Derramando lisuras”: <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/derramando-lisura-por-jose-ugaz-noticia/?ref=ecr>

En esa línea, al ubicar las publicaciones y memes que estos realizaron, le fue posible armar un caso de despido; no obstante, para poder sostener que esta decisión no tuvo un motivo sindical, se le incluyó dentro de los involucrados, pese a que en su caso, él solo realizó comentarios que no ofendían ni injuriaban al empleador ni otros trabajadores.

Si bien somos plenamente conscientes de que los argumentos planteados no son los más sólidos ni habrían aumentado considerablemente las posibilidades de obtener un resultado favorable para el demandante, sí creemos que estos habrían generado un mayor debate y análisis por parte del Juzgado y Sala Laboral.

5.3. ¿El demandante incurrió en responsabilidad penal por los comentarios que realizó en perfiles públicos de Facebook?

El proceso materia de análisis se desarrolló en la vía laboral. En ese sentido, en este no se analizó si el demandante había cometido algún delito contra el honor, sino que, solo se evaluó si este había incurrido en las faltas graves que se le imputaron para despedirlo. En concreto, se analizó si este había cometido la falta grave prevista en el inciso f) artículo 25 de la LPCL; es decir, si se incurrió en un faltamiento de palabra e injuria contra el personal de RIPLEY y la propia empresa.

No obstante, teniendo en consideración que el enfoque del presente informe no se limita al ámbito laboral sino también, al penal, a continuación abarcaremos este punto. Para ello, en primer lugar, precisaremos cuáles son los delitos contra el honor y en qué se diferencia da uno para, posteriormente, determinar si el actuar del demandante supone la configuración de alguno de estos tipos penales.

5.3.1 Los delitos contra el honor

Los delitos contra el honor son tres y se encuentran regulados en los artículos 130, 131 y 132 el Código Penal:

Injuria

Artículo 130.- El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa

Calumnia

Artículo 131.- El que atribuye falsamente a otro un delito será reprimido con noventa a ciento veinte días-multa.

Difamación

Artículo 132.- El que, ante varias personas, reunidas, o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia, atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación, será reprimido con pena privativa de la libertad no mayor a dos años y con treinta a ciento veinte días multa.

Si la difamación se refiere al hecho previsto en el artículo 131, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de dos años y con noventa a ciento veinte-días multa.

Si el delito se comete por medio del libro, la prensa y otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y de ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa.

Como es claro, a través de las normas mencionada se tutela el bien jurídico honor, el cual es un derecho inherente a la condición de persona e importa un atributo de los individuos³⁶ que se encuentra relacionado con la dignidad humana y con una visión no sólo personalista, sino también social del ser humano, en cuanto a su relación con sus congéneres³⁷. En vista que el honor es una cualidad común a todos y cada uno de los humanos³⁸ es que, este bien jurídico ha sido reconocido en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú como un derecho fundamental.

No obstante, pese a la tutela constitucional del honor, identificar el contenido de este bien jurídico es debatible y, debido a ello existen diferentes teorías que lo explican. Entre las principales se encuentran las que desarrollamos -brevemente- a continuación.

- **Concepción fáctica:** El honor debe ser entendido desde un aspecto objetivo y subjetivo. El primero de estos, se refiere a la reputación, buena fama o valoración, cualidades u opiniones que se atribuyen a las personas en el cumplimiento de sus relaciones objetivas mientras el segundo, se trata de la autoestima, autovaloración o autoconciencia que se realiza la persona sobre sí misma³⁹.

El principal cuestionamiento a esta concepción del honor es que, se puede tener una reputación que no coincida con la realidad y se puede tener un sentimiento de honor superior a lo socialmente admisible o, por el contrario, carecer totalmente de dicho sentimiento⁴⁰.

- **Concepciones normativas:** El honor es una parte de la dignidad de la persona, cuyo contenido aparece vinculado al efectivo cumplimiento de los deberes éticos⁴¹. En vista que, el honor está vinculado con la idea de dignidad humana y, todos los individuos son portadores de dicho revestimiento normativo, todos tienen el derecho a ser protegidos en su honor de forma igualitaria, a esto último se le conoce como el “honor merecido”⁴².

³⁶JAEN VALLEJO, Manuel; Libertad de expresión y delitos contra el Honor, cit. página. 149; MACÍA GÓMEZ. El Delito de Injuria, cit. página. 85; SOLER, S; Derecho Penal Argentino, T. III, cit., página. 240, mencionado por PEÑA CABRERA, Alonso en Derecho Penal Parte Especial. Segunda Edición. Tomo I. Editorial Moreno S.A: Lima, página 361.

³⁷SERRANO GOMEZ, A; Derecho Penal. Parte Especial, cit. P 271, citado por PEÑA CABRERA, Op. cit. página 361.

³⁸MACÍA GOMEZ, R. El Delito de Injuria, cit. página. 85 citado por PEÑA CABRERA, Op. cit. página 361.

³⁹Así lo sostiene, SALINAS SICHA, Ramiro en Curso de derecho penal peruano, Parte Especial I, Palestra editores, 1998, página.241. En el derecho penal español, esta postura la sostiene Maria Teresa Castiñeira Palou en Delitos contra el Honor, en Derecho Penal, Parte Especial, dir. Silva Sánchez, Jesús María, Atelier, 2006, página. 146. Cabe precisar que, esta también ha sido la postura adoptada en el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-115, Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria.

⁴⁰JAÉN VALLEJO, Manuel. Libertad de expresión y delitos contra el Honor. Cit. Páginas 150-151. citado por PEÑA CABRERA. Op. cit. Página 364.

⁴¹VILLAVICENCIO, Felipe Derecho Penal. Parte Especial Vol. 1. Editorial Grijley. Lima. Página 496.

⁴²PEÑA CABRERA. Op. cit. Página 365.

La principal crítica a esta concepción del honor es que, pese a que todos los ciudadanos tendrían derecho a no ser objeto de menosprecio y, de gozar la estima de los demás, a cada persona se le reconocería el honor que se merece conforme a la mayor o menor adecuación de su comportamiento a un código de valores mayoritariamente admitido⁴³. El inconveniente con ello es que, aquellos que incurran en comportamientos que reciban una reprobación “ético-social” como la prostitución o la vagancia, recibirán una menor protección, lo cual es contrario al principio de igualdad⁴⁴.

Como se puede apreciar, aunque las posturas descritas previamente son las que más han sido adoptadas en el ámbito penal, estas han sido constantemente cuestionadas por condicionar la lesividad de la conducta que afecta al honor a valoraciones sociales que cambian constantemente, lo que puede generar inseguridad jurídica⁴⁵.

Por lo mencionado, la postura que adoptamos respecto al contenido del honor es la planteada por PEÑA CABRERA la cual ha denominado “normativa-funcional”. En esta, estaremos ante una conducta que afecta el honor, cuando se merme la autorrealización personal en el campo de las relaciones sociales; es decir, cuando la persona sea desvalorada por los demás. Para este análisis será importante tener en cuenta los siguientes dos aspectos: (i) será el afectado quien decida si se ha afectado su autorealización personal pues, los delitos contra el honor solo son perseguibles a instancia del ofendido; y, (ii) no habrá lesividad, en la medida que exista una correspondencia entre el juicio descalificativo con los hechos que son atribuidos⁴⁶.

Teniendo en claro el contenido del honor, es posible advertir que, los delitos regulados en los artículos 130, 131 y 132 del Código Penal tienen características y consecuencias jurídicas diferentes, los cuales se derivan principalmente de la gravedad que implica cada uno. Así, el delito más leve es la injuria, el intermedio es la calumnia y el más grave es la difamación.

Asimismo, es importante precisar que, los delitos contra el honor no solo pueden afectar a una persona natural sino también a las personas jurídicas. Así lo ha señalado de forma unánime la doctrina nacional, en la medida que se le reconoce el derecho al libre desarrollo de su personalidad y a la protección de las expectativas sociales de su reputación. En esta línea, el profesor Carmona Salgado refiere que “[...] las personas jurídicas gozan de similares prerrogativas que la persona natural, y siempre que lo permita la naturaleza de las cosas, gozan de honor”⁴⁷.

Esta posición también ha sido adoptada por el Colegiado de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia en la Ejecutoria Suprema expedida en el Recurso de Nulidad No. 1020-2002- Ucayali, conforme se cita a continuación:

⁴³ LAURENZO COPELLO, P. Los delitos contra el honor. Cit. P. 32 citado por PEÑA CABRERA. Op. cit. Página 366.

⁴⁴ PEÑA CABRERA, Alonso. Derecho Penal Parte Especial. Segunda Edición. Tomo I. Página 366.

⁴⁵ Ídem página 368.

⁴⁶ Ídem página 369.

⁴⁷ CARMONA SALGADO, Concepción. “*Delitos contra el honor*”. En: CODIGO DEL ROSAL, Manuel (dir). Curso de Derecho Penal Español, Parte Especial I, Madrid, Marcial Pons. 1996, página. 477.

*“[...] con respecto al delito de difamación, la doctrina y múltiples jurisprudenciales admiten que **se tenga como agraviado en esta clase de delitos contra el honor a una persona jurídica, toda vez que estas tienen el derecho de defenderse ante los ataques contra su imagen que tiene frente a los demás o el descrédito ante terceros de toda organización creada por los individuos**; incluso el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el sentido de que considera que **las personas jurídicas de Derecho Privado también son titulares del derecho a la buena reputación, y que pueden promover su protección a través de la acción de amparo**; ese criterio es el que compartimos, porque consideramos justo que toda entidad tiene que defenderse de los ataques verbales o escritos que se realicen en desmedro de la reputación de cualquier entidad empresarial”. (Énfasis agregado)*

Al igual que, el Tribunal Constitucional, el cual ha señalado en el fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente No. 905-2001-AA/TC en la cual se dispuso que “(...) aunque la buena reputación se refiere en principio a los seres humanos éste no es un derecho que ellos con carácter exclusivo puedan titularizar, sino también las personas jurídicas (...), pues de otro modo, el desconocimiento hacia estos últimos podía ocasionar que se deje en una situación de indefensión constitucional ataques contra la “imagen” que tiene frente a los demás(...)”.

En ese sentido, es claro que, tanto la persona natural como la persona jurídica pueden ser sujetos pasivos en los delitos contra el honor.

5.3.2 Análisis de los comentarios efectuados por el demandante

Teniendo en claro cuáles son los delitos contra el honor y que implicancias tiene cada uno de estos, procederemos a analizar cada uno de los comentarios que realizó el demandante en Facebook para así determinar si estas configuran o no alguno de los delitos mencionados.

- En primer lugar, con respecto a la publicación del 8 de abril de 2013, el demandante pulsó la opción “me gusta” y comentó la publicación del señor Giancarlo Cornejo Alvarado en su perfil público de Facebook.

En esta fotografía del Director Ejecutivo de la Empresa y la Gerente de Recursos Humanos que tenía la frase “OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”, el demandante comentó “ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!”

Respecto a las acciones del demandante, en primer lugar, consideramos que, haber pulsado la opción “me gusta” en la publicación del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, en este caso no afecta el honor del Director Ejecutivo. Si bien, el servicio de ayuda de Facebook ha señalado que, hacer clic en “me gusta” debe ser entendido como una manifestación de agrado⁴⁸

⁴⁸Al respecto, actualmente, el servicio de ayuda de Facebook señala que, “hacer clic en *Me gusta* debajo de una publicación en *Facebook* es una forma de indicarles a las personas que la publicación te agrada sin tener que dejar un comentario. Al igual que con un comentario, cualquier persona que pueda ver la publicación también podrá ver que se la publicación te gustó. Por ejemplo, si haces clic en *Me gusta*, debajo del video de

de la publicación, fotografía o comentario en el que se realiza, en este caso, al realizar ello, el señor Guerra Rodriguez solo habría expresado que estaba de acuerdo con la fotografía en la que aparece el Director Ejecutivo y se da a entender que estaba debe priorizar el pago a sus trabajadores en vez del crecimiento de la Empresa. En nuestra opinión, manifestar el agrado o estar de acuerdo con la referida fotografía y el texto incluida en esta no llega a ofender ni ultrajar al Director Ejecutivo ni mucho menos supone la atribución de un delito en su contra.

En segundo lugar, consideramos que el comentario efectuado por el demandante “ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!” configura el delito de difamación agravada contra el señor Norberto Rossi porque, el hecho que un trabajador (subordinado) lo califique como un *reconcha su madre* y *basura* – le atribuya características vejatorias- supone una desvaloración y afecta como el resto de los miembros de la sociedad lo perciban. Por tanto, consideramos que, el actuar el demandante en este caso sí afecta el honor del señor Norberto Rossi.

Es importante precisar que, sostener que el delito se cometió únicamente contra Norberto Rossi y, no contra Patricia Subauste que también se encontraba en la publicación que comentó el demandante, porque en este se realizó la expresión “ESE rcsm”, evidenciando que se refiere al hombre que aparecía en la foto. Además, de que era la única persona de la foto a la que podrían *deportar* pues tiene nacionalidad brasileña.

Este delito se cometió en una red social y, en concreto, en un perfil público de Facebook, lo que quiere decir que, infinidad de personas, además de las personas que tenía como amigo el señor Giancarlo Cornejo, podían tener acceso a estos comentarios ofensivos.

Por lo expuesto, el señor Norberto Rossi, como Director Ejecutivo y representante de RIPLEY hubiera podido iniciar las acciones legales pertinentes y el demandante hubiera sido sancionado con una pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y con ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa.

- En segundo lugar, el 15 de abril de 2013, el demandante comentó una publicación compartida en el perfil público de Facebook del señor Guillermo Armando Díaz Montesinos. Esta publicación se trataba de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial, la cual había sido compartida con la sumilla: “**MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MÁS LES DUELE EN SUS BOL.....**”.

Es importante señalar que, esta fotografía había sido originalmente publicada en la cuenta de Facebook “Sutrigrisa Ripley Perú” en la que se había colocado la siguiente sumilla:

un amigo: (i) Las personas que pueda ver el video también podrá ver que te gustó; y, (ii) La persona que publicó el video recibirá una notificación para avisarle que te gustó.
<https://www.facebook.com/help/110920455663362>

“Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que acá en el Peru se RESPETAN, no como otros **ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo único que hacen es también burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRE PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO”.**

El demandante comentó la publicación en los siguientes términos: *“por culpa de esos rasm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!*

Consideramos que, esta conducta configura el delito de difamación agravada contra los abogados de la empresa y la misma empresa.

Nos explicamos, el comentario dañó la buena reputación e imagen de los abogados de RIPLEY pues se les calificó como *reconcha de su madre, indeseables de mierda e hijos de puta*. Aunque el demandante utilizó un acrónimo (“hdp”) para ofender a los abogados, en el contexto en el que se realizaron (una red social y queja), es claro que, este solo utilizaría expresiones que puedan ser comprendidas por las personas que leyeran su comentario y, por tanto, a este debería atribuírsele la expresión insultante para la que usualmente se utiliza y todos conocemos. Sin perjuicio de que además los tildara de ser unos indeseables de mierda.

Además, el comentario del demandante afectó la reputación e imagen de RIPLEY porque con este se dejó entrever que, si “andamos como andamos” es decir, si RIPLEY incumple las normas se debe a sus abogados. Sin perjuicio de que quién lea el comentario considere que RIPLEY contrataba abogados que era unos indeseables y que, no ejercían de forma ética su profesión.

En virtud de lo mencionado, opinamos que el demandante cometió el delito de difamación agravada previsto en el tercer párrafo del artículo 132 del Código Penal pues insultó a los abogados contratados por RIPLEY señalando que estos eran unos *“hijos de puta e indeseables de mierda”*. De igual forma, dañó la buena reputación de RIPLEY pues sugirió que contrataba a estos abogados para incumplir sus obligaciones laborales.

De esta forma, los abogados contratados por RIPLEY como sus abogados podían iniciar las acciones legales pertinentes y, como consecuencia de ello, el demandante podía ser sancionado con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y con ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa.

- En tercer lugar, con respecto a la publicación del 5 de abril de 2013, el demandante comentó la publicación que realizó en su perfil público de Facebook el usuario “San Miguel es Sutragrisa”. Este se trataba de una copia escaneada de un documento denominado “Constancia de entrega de pines

de identificación y yoyos retráctiles Tienda Ripley”, la cual fue publicada con la siguiente sumilla: *“este es el formato que ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento”*.

Pues bien, en este caso consideramos que, si bien el comentario *“que se vayan a la csmr!!!!!!”*, puede ser considerado como una falta de respeto dirigida a RIPLEY, no configura el delito de difamación agravada pues no concurren los elementos exigidos para la configuración de este tipo penal. En específico porque, en este caso no se atribuye una conducta, hecho o característica directamente a RIPLEY como lo establece el artículo 132 del Código Penal.

Del análisis efectuado, se puede advertir solo los dos primeros comentarios efectuados por el demandante configuran el delito de difamación agravada porque atribuyeron características ofensivas e insultantes además de que se efectuaron en perfiles públicos de Facebook. No obstante, las personas agraviadas son distintas, así con el primer comentario, se lesionó el derecho al honor del señor Norberto Rossi, con el segundo el de los abogados de RIPLEY y la misma empresa.

Lo mencionado en el párrafo anterior, es sumamente importante pues significa que, estaríamos ante un caso de concurso real de delitos⁴⁹ ya que el demandante cometió diversos hechos delictivos (comentarios ofensivos e insultantes en redes sociales) en perjuicio de varias personas (Norberto Rossi, abogado de RIPLEY y la misma empresa). En esa línea, de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 del Código Penal, la pena máxima que se le aplicaría al demandante sería la privación de su libertad por seis años y el pago de setecientos días multa ya que ello equivale al doble de la pena del delito más grave en el que incurrió; es decir, difamación agravada.

Ahora bien, teniendo como premisa que los agraviados inician procesos judiciales independientes a fin de que se sancione al demandante, lo que ocurriría es que estos procesos se acumulen (concurso procesal de delitos⁵⁰) pues este es el sujeto activo común en todos los casos.

Habiendo explicado cuales serían las implicaciones de que los agraviados denuncien penalmente por los delitos que se realizaron en su contra, lo cierto es que, a la fecha ninguno podría presentarla pues el plazo para hacerlo ya habría prescrito⁵¹. Nos explicamos:

⁴⁹Código penal – Decreto Legislativo No. 635

Artículo 50.- Concurso real de delitos

Cuando concurren varios hechos punibles que deban considerarse como otros tantos delitos independientes, se sumarán las penas privativas de libertad que fije el juez para cada uno de ellos hasta un máximo del doble de la pena del delito más grave, no pudiendo exceder de 35 años. Si alguno de estos delitos se encuentra reprimido con cadena perpetua se aplicará únicamente esta.

⁵⁰ Artículo 33 del Nuevo Código Procesal Penal aprobado por Decreto Legislativo No. 957

1. En caso de concurso de delitos sujetos a distintos trámites procesales, el procedimiento se seguirá de acuerdo al que corresponde al delito con pena más grave.
2. Los procesos por delitos de acción privada seguirán las mismas reglas, pero la acumulación solo procederá entre ellas.

⁵¹ Artículo 80 Código Penal:

La acción penal prescribe en un tiempo igual o máximo de la pena fijada por la ley para el delito, si es privativa de libertad.

- Delito de difamación agravada contra Norberto Rossi al comentar en un perfil público de Facebook: *“ese rcsn!!!! como no lo deportan por basura!!!!: Este comentario se realizó el 8 de abril de 2013. Teniendo en cuenta que, el máximo de la pena fijada en la ley para los casos de difamación agravada es de 3 años, este sería el plazo de prescripción y, en consecuencia esta persona solo tenía plazo hasta el 8 de abril de 2016.*
- Difamación agravada contra los abogados de RIPLEY al comentar en un perfil público de Facebook: *“por culpa de esos rcsn!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!! hdp!!! mi apoyo compañeros!!!. Este comentario lo efectuó el 15 de abril de 2013 y, por ello, los abogados de la empresa solo contaban con el plazo de 3 años para interponer su denuncia penal; es decir, el 15 de abril de 2016. Lo mismos respecto a la empresa.*

Por lo mencionado, actualmente los agraviados no podrían denunciar al demandante por lesionar su derecho al honor y a la buena reputación al haber cometido el delito de difamación agravada pues estas acciones penales a la fecha han prescrito. No obstante, ello no elimina el hecho de que, el actuar del demandante encaja y hubiera configurado el delito de difamación agravada por los comentarios ofensivos e insultantes que realizó en Facebook conforme al análisis que hemos efectuado en este punto.

5.4. ¿Fue correcto que la Corte Suprema declare improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante?

5.4.1 Análisis de la sentencia de Casación No. 2920-2015 Lima emitida en el proceso

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que tiene una doble función. Por un lado, la nomofiláctica, que supone la apreciación de la legalidad de las sentencias judiciales y, de otro lado, la uniformadora de las diferentes sentencias que pueden emitirse ante un mismo supuesto de hecho⁵². En esa línea, la casación consiste *“exclusiva y excluyentemente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, no es una tercera instancia”⁵³*.

Pues bien, quien interpone un recurso de casación debe tomar en consideración que, según lo previsto en los artículos 35 y 36 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, este pasaría por dos análisis, el de admisibilidad y, solo en caso superara este, el de procedencia⁵⁴. Ambos se realizan en la denominada audiencia de vista de calificación del recurso de casación.

En caso de concurso real de delitos, las acciones prescriben separadamente en el plazo señalado para cada caso.
(...)

⁵²TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Cynthia CUBA COPELLO. La Casación Laboral. Revista Foro Jurídico. No. 7. 2007. Página 159.

⁵³RAMIREZ, Nelson. «¿Casación o recurso de nulidad?, En: Revista Ius et Veritas No 7. Lima, 1993. página. 123.

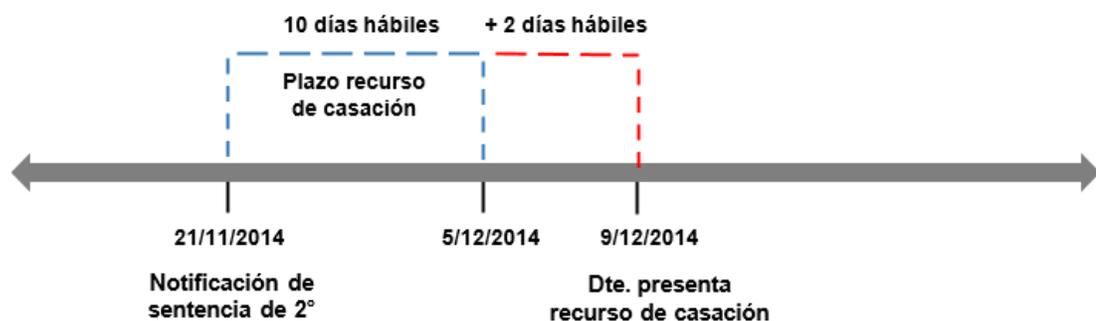
⁵⁴Según Juan Monroy Gálvez, los requisitos de admisibilidad de un acto procesal están dados por los elementos formales que determinan la aptitud de éste para producir efectos al interior del proceso. En cambio, los requisitos de procedencia son los elementos intrínsecos o de fondo de un acto procesal, cuya presencia es esencial para que el acto tenga la calidad de tal. En: *Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. Ius Et Veritas. No. 5. 1992. Página 23.* Ello es conforme con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Procesal Civil, que se aplica supletoriamente en el proceso laboral, en el cual se establece que *“El juez declara la*

Respecto al primer análisis, la Corte Suprema verificará si el recurso de casación cumple con los siguientes cuatro requisitos: (i) que este se haya interpuesto contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores y, que el monto reconocido en estas supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP); (ii) que esta se haya presentado ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada; (iii) que se interponga dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna; y, (iv) se adjunte el recibo de la tasas respectiva.

Respecto al segundo análisis, la Corte Suprema, verificará si el recurso cumple con otros cuatro requisitos: (i) que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia; (ii) que en este se haya descrito con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de lo precedentes vinculantes; (iii) demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada; e, (iv) Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio.

Si se cumplen los requisitos mencionados, se deberá seguir el trámite previsto en el artículo 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que consiste en que, una vez declarado procedente el recurso, se fija fecha para la vista de la causa y, el recurrente puede solicitar informe oral dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación de este acto procesal.

En el caso en concreto, mediante la Casación Laboral No. 2920-2015 Lima, la Corte Suprema declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por el señor Guerra Rodriguez ya que este se interpuso fuera del plazo de 10 días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia de segunda instancia. Así, este señaló que: (i) la sentencia de segunda instancia fue notificada al demandante el 21 de noviembre de 2014; (ii) el plazo para interponer el recurso de casación venció el 5 de diciembre de 2014 y, (iii) que el demandante interpuso su recurso el 9 de diciembre de 2014.



Al respecto, debemos precisar que, hemos identificados un error en el análisis efectuado por la Corte Suprema y, es que esta declara el recurso de casación como **improcedente por extemporáneo**, pese a que interponer el recurso de casación fuera del plazo de previsto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo implica la inobservancia de un requisito de inadmisibilidad. Por este motivo, lo correcto era que se declare inadmisibile el recurso y no improcedente.

inadmisibilidad de un acto procesal cuando carece de un requisito de forma o éste se cumple defectuosamente. Declara su improcedencia si la omisión o defecto es un requisito de fondo”.

Sobre este último punto, es importante advertir que, los requisitos de admisibilidad no son, como muchas veces se presume, los que necesariamente pueden subsanarse, sino que son aquellos que se refieren a la formalidad que debe seguirse para producir un acto procesal, en este caso la interposición de un recurso de casación⁵⁵.

Es esto tan cierto que el artículo 387 del Código Procesal Civil⁵⁶, aplicable supletoriamente al proceso laboral, señala expresamente los requisitos de admisibilidad que pueden subsanarse y los que no. Precisamente, entre estos últimos requisitos se encuentra el interponer el recurso de casación dentro del plazo de 10 días de notificada la sentencia de segunda instancia, motivo por el cual reiteramos que la Corte Suprema debió declarar inadmisibile -y no improcedente- el recurso de casación interpuesto por el demandante.

5.4.2 Análisis de la procedencia del recurso de casación interpuesto por el demandante

Como hemos señalado en el punto anterior, el demandante interpuso su recurso de casación fuera del plazo previsto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo y, por ello debió declararse inadmisibile. No obstante, consideramos conveniente analizar qué hubiera sucedido si el demandante hubiera interpuesto el recurso de casación dentro del plazo. Es decir, si este cumplía o no los requisitos de procedencia.

Como punto de partida, debemos precisar que puede interponerse un recurso de casación cuando se haya incurrido en alguna de las causales previstas en el 34 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es decir, cuando la sentencia de segunda instancia contiene: (i) una infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución imputada, la cual puede tratarse de una interpretación errónea, aplicación indebida o inaplicación de normas de derecho material; y/o (ii) cuando esta se aparta de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema.

En el recurso de casación interpuesto por el demandante, este invoco la primera de las causales mencionadas de forma genérica. En concreto, este señaló que su recurso se sustentaba en una *“clara infracción de la normativa sustantiva contenida en el inciso a) y f) del artículo 25 y artículo 30 y 31 del D.S. 003-97.TR”*.

⁵⁵PRIORI POSADA, Giovanni. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. ARA Editores. Páginas 204-205.

⁵⁶ Artículo 387.- Requisitos de admisibilidad

El recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso;
2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada o ante la Corte Suprema, acompañando copia de la cédula de notificación de la resolución impugnada y de la expedida en primer grado, certificada con ello, firma y huella digital, por el abogado que autoriza el recurso y bajo responsabilidad de su autenticidad.
3. En caso de que el recurso sea presentado ante la Sala Superior, esta deberá remitirlo a la Corte Suprema sin más trámite dentro del plazo de tres días;
4. Dentro del plazo de diez días, contado desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna, más el término de la distancia cuando corresponda;
5. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva.

Si no se cumple con los requisitos previstos en los numerales 1 y 3, la Corte rechazará de plano el recurso (...).

Teniendo ello en claro, a continuación analizaremos si el demandante cumplió los requisitos de procedencia con el fin de determinar cómo habría resuelto la Corte Suprema en el supuesto que este hubiese pasado en análisis de admisibilidad.

- **1° Requisito:** No haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.

El demandante cumplió este requisito ya que no dejó consentir la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, sino que apeló está dentro del plazo previsto en la ley.

- **2° Requisito:** Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.

Consideramos que el demandante no cumplió con este requisito pues, aunque señaló en su recurso de casación que se había infringido lo dispuesto en el artículo 22 y los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL, lo cierto es que no precisó cuál habría sido en concreto la infracción normativa en la que se incurrió.

Sobre esto último, cabe precisar que la única mención que hace el demandante a la supuesta infracción que se habría realizado, la realiza en el párrafo final de su recurso de casación en el cual señaló que *“Esta infracción a la normativa legal establecida ha incidido sobre la decisión impugnada porque se ha declarado infundada en todos sus extremos mi demanda a pesar de que de aplicarse correctamente esta normativa debió haberse declarado nulo el despido”*. En esa línea, podría considerarse que la infracción normativa alegada por el demandante fue la interpretación errónea de las normas mencionadas pues sostiene que estas sí son las que debieron ser aplicadas pero de forma correcta.

Al respecto, se entiende por interpretación errónea cuando se le da a la norma correctamente elegida un sentido equivocado, haciéndole producir consecuencias que no resultan de su contenido⁵⁷. En esa línea y, en el supuesto que el demandante haya pretendido invocar esta causal, debió precisar cuál es la correcta interpretación que debió efectuarse del artículo 22 y los incisos a) y f) del artículo 25 de la LPCL.

Por lo expuesto, es claro que el demandante no cumplió con este requisito de procedencia pues no describió con claridad y precisión la infracción normativa que alegó, motivo por el cual, por este solo incumplimiento, el recurso debió ser declarado improcedente.

- **3° requisito:** Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.

Consideramos que el demandante tampoco cumplió este requisito pues en ningún extremo de su recurso de casación explicó de qué forma la supuesta infracción normativa alegada incidió en la decisión adoptada por la Sala Laboral. Por el contrario, en el considerando 10 de su escrito, únicamente señaló que *“Esta infracción a la normativa legal establecida ha incidido sobre la decisión*

⁵⁷RIOJA, Alexander. Compendio de Derecho Procesal Civil. Adrus editores: Lima, 2017. Página 650.

impugnada”. Por este motivo, el recurso de casación también debió declararse improcedente.

- **4° requisito:** Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatoria

El demandante sí cumplió este requisito pues, en su recurso indicó que “(...) *esperamos que se amparada revocando el pronunciamiento emitido por el Juez de Primera instancia y revocando el pronunciamiento de la Cuarta Sala Laboral y amparando mi demanda*”. Es decir, a través de su recurso de casación únicamente solicitó que se revoque la sentencia de segunda instancia.

Estando claro que, aún en el caso que el demandante hubiese interpuesto su recurso de casación dentro del plazo de ley, este habría sido declarado improcedente por el incumplimiento de dos requisitos, creemos importante precisar que, mediante el referido recurso lo que el demandante realmente pretendía era la revisión de los hechos que ya habían sido materia de análisis de la primera y segunda instancia. De esta forma, el demandante desconoció el carácter extraordinario de este medio impugnatorio y esperaba que esta actúe como una tercera instancia.

Es esto tan claro que, en el considerando 6 del propio recurso el demandante señala que RIPLEY no habría acreditado que él incurrió en la falta grave de incumplimiento de obligaciones de trabajo y hace referencia a pruebas que permitirían a la Corte Suprema confirmar ello, la cita a continuación:

“Sin embargo, la demandada no ha acreditado que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplada en relación a sus obligaciones de trabajo teniendo en cuenta que, como vendedor integral he incumplido a cabalidad con mi labor durante todos los meses anteriores a la fecha de mi despido, la prueba de ello son mis boletas de pago que acreditan los altos niveles de ventas alcanzadas (...)”

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema en reiteradas oportunidades⁵⁸ señalando que, en los casos en los que se pretenda un nuevo estudio o revaloración de pruebas corresponde declarar la improcedencia del recurso de casación, debido a que ello no constituye el objeto ni fin de este medio impugnatorio. Conforme hemos señalado previamente, lo que se busca mediante el recurso de casación es el examen de cuestiones de derecho de la sentencia impugnada y, no un análisis de hecho ni del fondo de la controversia.

Por lo expuesto, son tres los motivos por los cuales hubiese correspondido declarar improcedente la casación interpuesta por el demandante: (i) no describir clara y precisamente la infracción normativa denunciada; (ii) no demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnatoria; y, (iii) pretender que se efectúe un nuevo estudio de los hechos y pruebas del proceso.

⁵⁸ Casación Laboral No. 12364-2015 Lima y Casación No. 20328-2017 Lima Norte.

VI. CONCLUSIONES

A continuación haremos mención de las conclusiones a las que hemos arribado tras analizar cada uno de los problemas jurídicos planteados en el presente informe:

- El demandante cometió la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL pues injurió al señor Norberto Rossi (Director Ejecutivo), abogados de la empresa y a RIPLEY a través de comentarios ofensivos realizados en perfiles públicos de Facebook.
- Aunque eran mínimas las posibilidades de que el demandante obtenga un resultado favorable en el proceso, consideramos que sí era posible plantear una mejor estrategia para defender la reposición del demandante en RIPLEY. Asumiendo el rol de abogados del demandante, consideramos que la mejor alternativa hubiera sido solicitar su reposición, alegando la existencia de un despido fraudulento por falta de tipicidad, debido a que el empleo de acrónimos, o el frecuente uso de lisuras o lenguaje obsceno en redes sociales no ha sido previsto como una falta grave pasible de despido.
- El demandante afectó el derecho al honor del señor Norberto Rossi al calificarlo como “*rasm*” y basura en un comentario que realizó en un perfil público en Facebook. En concreto, cometió el delito de difamación agravada.
- El demandante afectó el honor de los abogados de RIPLEY al calificarlos como “*hdp*” e indeseables de mierda en un comentario que realizó en un perfil público de Facebook. Asimismo, afectó el derecho a la buena reputación de RIPLEY porque dejó entrever que esta contrataba abogados que eran indeseables y que no ejercían de forma ética su profesión pues los ayudaban a incumplir sus obligaciones laborales.
- La Corte Suprema cometió un error al declarar improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante. Este presentó su recurso fuera del plazo de 10 días de notificada la sentencia de segunda instancia, en esa línea, la consecuencia legal, conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es la inadmisibilidad.
- Aun cuando el demandante hubiera interpuesto su recurso de casación dentro del plazo previsto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, este habría sido declarado improcedente pues: (i) no se cumplió con describir clara y precisamente la infracción normativa denunciada; (ii) no se demostró la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnatoria; y (iii) lo que se pretendía era un nuevo estudio de los hechos y pruebas del proceso.

VIII. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

ARCE, Elmer

2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias.* Segunda Edición. Lima Palestra Editores.

BLANCAS, Carlos

2013 *El despido en el derecho laboral peruano.* Tercera Edición. Lima: Jurista Editores.

CAMPOS, Hector

“Apuntes sobre el fallido intento de incorporación de los punitives damages a la responsabilidad civil derivada de relaciones laborales por los plenos jurisdiccionales supremos”. En Libro del VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

CARMONA, Concepción

“Delitos contra el honor”. En: CODO DEL ROSAL, Manuel (dir). Curso de Derecho Penal Español, Parte Especial I, Madrid, Marcial Pons. 1996.

RIOJA, Alexander

2017 *Compendio de Derecho Procesal Civil.* Adrus editores. Lima.

LUQUE, Manuel

1999 *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral.* Barcelona: Ed Bosch.

MONROY, Juan

1992 “Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil”. En *Ius Et Veritas* No.5.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo

1987 *La extinción de la relación laboral.* Lima: AELE Editorial.

PEÑA CABRERA, Alonso

2014 *Derecho Penal. Parte Especial. Tomo I. Segunda Edición.* Lima: Editorial Moreno S.A.

PRIORI, Giovanni

2011 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Lima: Ara Editores.

RAMIREZ, Nelson

1993 “¿Casación o recurso de nulidad?”, En: *Revista Ius et Veritas* No 7. Lima.

TOLEDO, Omar

2011 “El Facebook y el Derecho Laboral”. En *Derecho procesal laboral – Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: Grijley.

TOYAMA, Jorge

2015 *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un enfoque teórico – práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

TOYAMA, Jorge y Cynthia Cuba

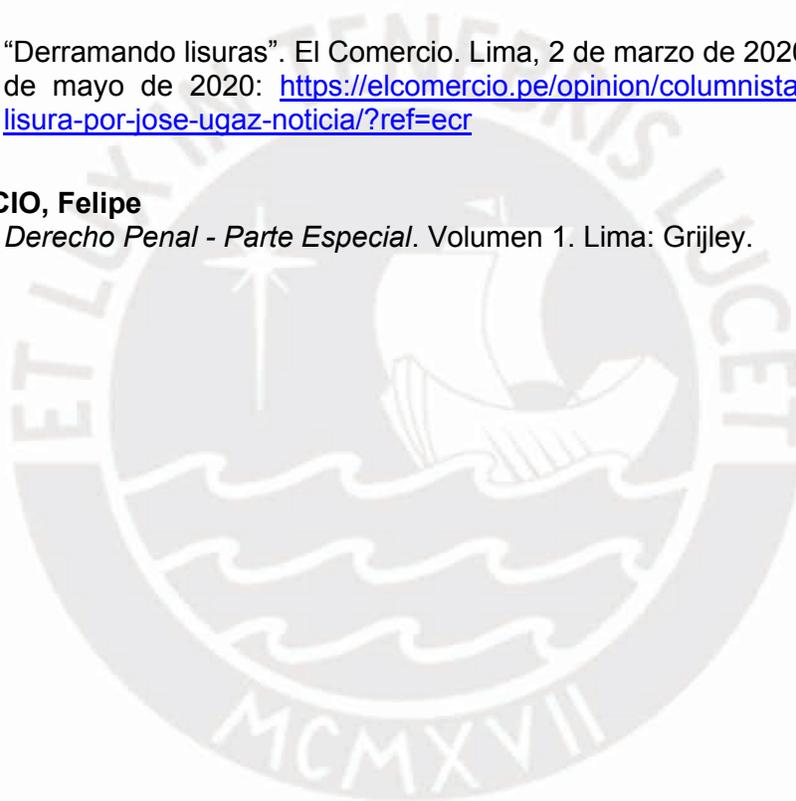
2007 “La Casación Laboral”. En *Revista Foro Jurídico*. No. 7. Lima.

UGAZ, José

2020 “Derramando lisuras”. *El Comercio*. Lima, 2 de marzo de 2020. Consulta: 18 de mayo de 2020: <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/derramando-lisura-por-jose-ugaz-noticia/?ref=ecr>

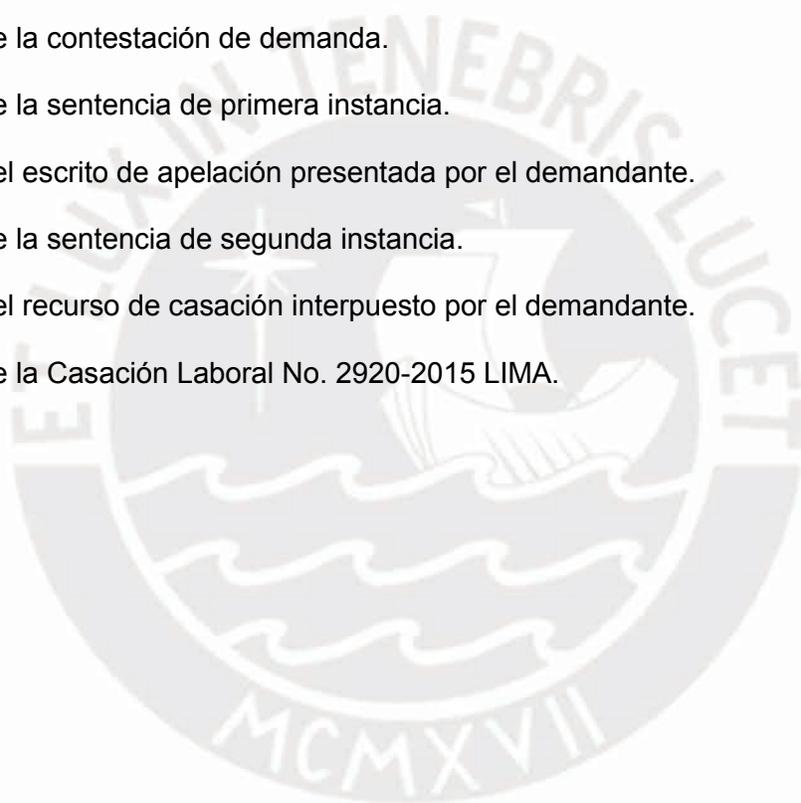
VILLAVICENCIO, Felipe

2014 *Derecho Penal - Parte Especial*. Volumen 1. Lima: Grijley.



IX. ANEXOS

- 9.1** Copia del Acta de Constatación Notarial de fecha 12 de abril de 2013.
- 9.2** Copia del Acta de Constatación Notarial de fecha 16 de abril de 2013.
- 9.3** Copia de la carta de preaviso de despido de fecha 19 de abril de 2013.
- 9.4** Copia de la carta de descargos de fecha 25 de abril de 2013.
- 9.5** Copia de la carta de despido de fecha 30 de abril de 2013.
- 9.6** Copia del escrito de demanda y subsanación.
- 9.7** Copia de la contestación de demanda.
- 9.8** Copia de la sentencia de primera instancia.
- 9.9** Copia del escrito de apelación presentada por el demandante.
- 9.10** Copia de la sentencia de segunda instancia.
- 9.11** Copia del recurso de casación interpuesto por el demandante.
- 9.12** Copia de la Casación Laboral No. 2920-2015 LIMA.



ACTA NOTARIAL

RICARDO FERNANDINI BARREDA; Abogado - Notario de Lima; certifico:

Que siendo las 10:00 horas del 12 de abril del 2013, en las oficinas de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., con RUC N° 20337564373, ubicados en calle Las Begonias 545, Piso 9, San Isidro, en representación de dicha entidad, la Srta. **Maria del Carmen Miniza Stoll**, identificado con DNI N° 09851385 en su calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales; me solicitó que de conformidad con lo establecido en el Artículo 94, inciso j) de la Ley del Notariado, Decreto Legislativo 1049 y artículo 44 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2010-JUS, proceda a certificar lo que se detalla a continuación:

Conforme a lo solicitado y en mi presencia, la Srta. **Maria del Carmen Miniza Stoll**, accedió a la página web www.facebook.com, en donde ingresó su usuario y clave, habiendo ingresado a la página principal de Facebook, se procedió a dar clic en el buscador de amigos en donde se constató que el señor **Giancarlo Cornejo Alvarado** no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora **Maria del Carmen Miniza**.

Asimismo se procedió a suscribir en el buscador "Busca personas, lugares y cosas" el nombre de **Giancarlo Cornejo Alvarado**.

Se constató el contenido de la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**. Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre junio de 2012 y abril de 2013.

Se verificó la existencia de una foto en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado** en la que figuran el señor **Norberto Rossi**, la señora **Natalia Málaga** y un personaje de televisión (**Pablo Villanueva Melcochita**), todos con la camiseta de la selección peruana de fútbol. En la foto, el personaje **Pablo Villanueva Melcochita** dice: "Quítate esa camiseta.....IMBECIL!!!!!!" y **Natalia Málaga** dice: "Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda....." Se constató que la foto fue consignada en su muro el 8 de abril de 2013.

Se procedió a dar click en otra fotografía que aparecía en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**, colgada por él el día 8 de abril de 2013 mediante su celular con la siguiente sumilla "*Seguimos esperando ese*

gesto señores de la empresa — con Sutragrisacd Ripleyperu, Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru, Sutragrisa CD-Ripleyperu, San Miguel Es Sutragrisa y YO Aporto San Isidro Sutragrisa.” En dicha foto figuran los señores Norberto Rossi y la señora Patricia Subauste con el siguiente contenido: “OYE NORBERTO, Y SI EN VEZ DE DECIR “CRECER, CRECER, CRECER” MEJOR DECIMOS “HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”

Asimismo, se constató que la foto ha sido comentada por 3 usuarios de Facebook:

- a. **San Miguel es Sutragrisa**, cuyo comentario es: “PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS”
- b. **Williams Guerra**, cuyo comentario es: “ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!”
- c. **Grads Ac**, cuyo comentario es: “peor q chileno”

Cuyo contenido se adjunta a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 10 folios se adjunta como Anexo N° 01.

Seguidamente en la misma página se procedió a dar click en el comentario de Williams Guerra accediendo de esta forma a su perfil de Facebook.

Cuyo contenido se adjunta a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 04 folios se adjunta como Anexo N° 02.

Expido la presente certificación a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes.


Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima



Maricarmen
América Jo Chan le gusta la foto de Paul Puri.

Maricarmen Miniza Stoll
Amigos
Editar
Buscar amigos

503 amigos	1 Añadidos recientemente	23 Del instituto	6 Del trabajo
----------------------	------------------------------------	----------------------------	-------------------------

Amigos

genciario conejo alvarado

No hay resultados para: genciario conejo alvarado

[Información](#)
[Crear un anuncio](#)
[Crear una página](#)
[Desarrolladores](#)
[Emplo](#)
[Privacidad](#)
[Cookies](#)
[Condiciones](#)
[Ayuda](#)

Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Remandini Barreda
Notario de Lima

Mirrehi Laredo
Uso de los arancos mas inteligentes de coca cola que hechas sabiendo que sus producidos...
Laredo: **QWERTZ** de Coca-Cola con...
http://m.p...

Roxana Calligas Barrient
gusta el estado de Roberto...
sudos.

Campeo le compartió la...
Erica...
sobre...
Lira ha comentado se...
foto: "Los pasos de la...
de a...
Luischer

Claudia Puente ha comentado el estado de...
Puente: "¡¡ Hay noche de..."

Miguel etiquetado a Miguel...
baptista...
en la...
capitán...
Lopez...
from a loading UK

A Claudia Puente le gusta la foto de Carlos Puente Cordova.

Miguel le gusta la foto de...
Fischer le gusta la foto de...
de Ni Fol...

Guillermo ha comentado el estado de...
Guillermo: "¡!"

Relaciones de amigos
NO...
A Maedra Mira le gusta el...
de...
amigos...
Olga Zamorán

Miguel le gusta la foto de...
de Yo soy Perú.
Cecilia

from a loading...

Juan González Arto
Deseo...
propio...
no...
Pardo...
Seguro...
en un...
Adri...
Freddy...
Luis...
de...
organización...

Valeria Lira

Cardenas Madrona

Francisco Arto Jara

Hay...
botines para...
que...
resaca...
ropa...
hasta...
30 h

Santiago Bernarde

MÁS... (11)

América Jo Chan

Buscar

Busca personas, lugares y cosas

Maricamón

Giancarlo Cornejo Alvarado Biografía Ahora



Giancarlo Cornejo Alvarado

Ha trabajado en Ripley San Isidro
Vive en Lima
De Lima
Hombre
Información

Amigos 430 Fotos Mapa Me gusta 48

¿Conoces a Giancarlo? Para ver lo que comparte con sus amigos, envíale una solicitud de amistad.

Formación y empleo
Ripley San Isidro

Información
Si me pides definirme te dire que definir es limitar , a ti te gusta limitarte ?? A mi no me gusta definirme.
Vive en Lima
Hombre

Lugares en los que ha vivido
Avenida Circunvalación

Amigos Ver todo

Familia

Álbumes Ver todo

Favoritos Ver todo

Anuncios

diario16 3 amigos

Facebook for Every Phone 36 amigos

Jareth Solís

Juro Por La Constitución del 79 1 amigo

OFERTA havalianas S/20

APROVECHA esta SUPER OFERTA en Lirio, paga al recibir con tarjeta o efectivo!
A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle les gusta Lirio Peru.

Andrea Astete Gaby Yamile Gonzalez Cruces
también... este cumple espero que la hayas pasado bonito ...un fuerte abrazo a la HERMANA MARGARITA?

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

Andrea Minza le gusta la foto de Restaurante Fuerza

PROVECHA esta SUPER OFERTA en Lirio, paga al recibir con tarjeta o efectivo!

Riquelme usó con tarjeta de crédito Bonus on

A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle les gusta la foto de Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

AGIDO

HELENA MONICO Giovanna Benavides Elias
Wendy y Carlos Fel entace de Carlos de Digovanni Izcue.

Angel Salazar
Kovany y Mayte Lopez son mis amigos.

Reclutamiento de amigos
NO A Cecilia Flores le gusta el Impresión, fotos, artículos, líneas y surcos.
Dijo Cecilia Flores ha comentado su entace: "Gracias Jennifer Gómez-Velasco..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.

César Namuche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cache Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amaru Aranda Escarante
Carlos Iván Gonzales 1 d 2s

Francesca Chipoco

Franklin Leandro

Gullana Torres Dongo

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara

Nita Barreneche 19 h

Santiago Ramonde

MÁS AMIGOS (28)

Abel Revoredo

029



Compartir

Giancarlo Cornejo Alvarado
Hace 2 horas a través de móvil

Ya muy anciano, el gran Jorge Luis Borges escribió INSTANTES, un relato que todos deberíamos leer y replantear nuestras vidas:

"Si pudiera vivir nuevamente mi vida.

En la próxima, trataría de cometer mas errores.

No intentaría ser tan perfecto, me relajaría mas.

Sería mas tonto de lo que he sido,

...Ver más

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
Hace 22 horas

¿Quién es? — con YO Aporto San Isidro Sutragrisa



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

Delise Cahuana jajajaja yo se yo secual es el premio
Hace 11 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado El premio es una cucaracha martina en un flan .
Hace 11 horas a través de móvil

Jesus Guillermo Velasco Gamio jajajaja ta buena
Hace 8 horas a través de móvil

Williams Guerra la cojudaza!!!!!! quien mas!!!!!!! jajajaja

Actividad
Hace poco

Giancarlo ahora es amigo de **Ricardo Fernando** Nuñez y 8 personas más.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Noticias Lunosas.
Hace 2 horas

Hakuna matata vive y sé feliz



a la mierda tengo hambre!!!



Compartir

A Dimeka Ojuna le gusta esto.

Frogtoon Music
Recientemente

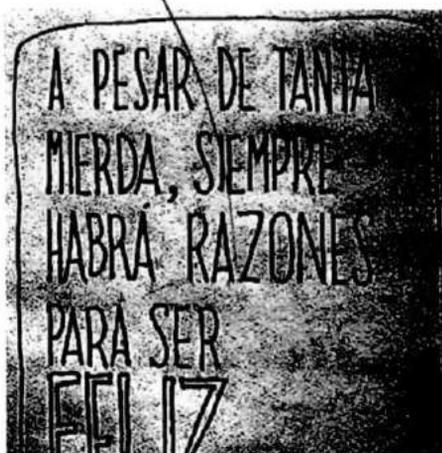
Music Videos



...Ver más

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
Hace 22 horas

Totalmente de acuerdo .



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado cambió su foto del perfil.
miércoles

Maricarmen
Andrea Astete Gaby Yamile Gonzalez Cruces

Ahora
2013
Yamile ...for complete espero que la lluvia pasado bonito ...un fuerte abrazo a lo distancia ;)

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Miniza le gusta la foto de Restaurante Fuerza Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digiovanni Tecue.

Miguel Angel Salazar Kovaloff y Mayte Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómez-Velásquez..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.

César Namsche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cachos Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amaru Aranda Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 día

Francesca Chipoco

Franklin Leandro

Giuliana Torres Donge

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara

Nita Barrenechea 19 h

Santiago Bamonde

MÁS AMIGOS (28)

Abel Revoredo

Anuncios

OFERTA havelanas 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Lirio, paga al recibir con tarjeta o efectivo!

A Carolina Cordova y Eduardo Sallis Valle les gusta Lirio Peru.

Buscar

030

Busca personas, lugares y cosas

Giancarlo Cornejo Alvarado **Ahora**
COLECTIVO DIGNIDAD.
miércoles

LES VENIMOS A VENDER EL CAFÉ QUE USTEDES PRODUCEN



CON UN PRECIO 8 VECES MÁS CARO Y TÚ TE SIENTES MUY 'NICE' CUANDO LO COMPRAS!

Compartir
A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sabeit Mayor Dk.
miércoles

El bravo.
ASI QUE YA LO SABEN OK!!



Compartir
A Rigo Busik Aguilar Escobar le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sociedad Política.
miércoles

Pobre satanás, la tía thatcher le va a quitar la batuta .



Compartir
A 17 personas les gusta esto.
Susan Wilson gancho tu si hahaha
Hace 15 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado
miércoles

Oye Minimiza . APUNTA LA PLACA (Req. 1760 - 2013 -MTPE).
#YaTuSabes .

Compartir
A 4 personas les gusta esto.
Rigo Busik Aguilar Escobar JE JE JE MUY BUENA!!
Hace 19 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Duno La República.
miércoles

Mucho roce con la pedofilia, así que en la no muy santa sede, solo les queda estimularse con su pomosotos.

Biografía es uno de los archivos más descargados en el Vitecho <http://ow.ly/JUMx3>



Compartir
A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
martes

¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? .
— con YO Aporto San Isidro Sutragrisa y 5 personas más.

Andrea Astete Gaby Yamilie Gonzalez Cruces
Yamilie ...teor cumplir espero que la hoyas pasado bonito ...un fuerte abrazo a la distancia ;)

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Miniza le gusta el sitio de Restaurante Fuerza Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digiovanni Jacue.

Miguel Angel Salazar Kovaleff y Mayte Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gomez-Velásquez..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Aarón Capurro.

César Namuche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cecho Sousa le gusta la foto de Rosa Meriana.

Amaru Aranda Escalante
Carlos Iván Gonzales... 1 día

Francesca Chipoco
Franklin Leandro

Glukena Torres Dongo
Katia Caleroa Fuster

Majuel Avila Jara
Nita Berrenechea 15 h

Santiago Bamonde
MÁS AMIGOS (23)

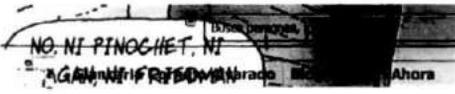
Abel Revoredo

Atenciones
OFERTA havalinas S/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Linio, paga al recibir con tarjeta o efectivo!
A Carolina Cordova y Eduardo Sois Valle les gusta Linio Peru.

Buscar



Compartir
A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
martes

Este agujero ya lleva más de un año frente a los baños de la tienda San Isidro, y mientras los que pueden mandar a repararlo se sigan escaldando por nuestro cintillo del Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru los trabajadores aún nos seguiremos preguntando ¿realmente hay gerencia en la sucursal? .



Compartir
A 2 personas les gusta esto.

Jesús Valdez como otras cosas que se sale el agua e inundaba el baño del sótano ripley san isidro, mejor idea no parchar el hueco sino ponerle un canal hacia el lavadero.
El martes a la(s) 12:21 a través de móvil

Leonardo Peter Romero Salinas en eso debes preocuparse a esos incapaces en ves de estar jodiendo es la realidad de la tienda
El miércoles a la(s) 1:03

Giancarlo Cornejo Alvarado
martes

Gastón sabe .



Compartir
A 5 personas les gusta esto.

Delese Cahuana ummm excelente idea ...para la proxima degustacion podemos llamar a gaston acurio ...a ver si nos sa lucas de cuanto es el aporte nutricional que nos dan los gusanos y las cucarachas
El martes a la(s) 1:15

Yessica Paola Diaz k horror nuevamente si no son cucarachas son gusanos alghh hasta cuandooooo
El martes a la(s) 1:17

Compartir
A 6 personas les gusta esto.
Añadir a mis amigos
Ver 5 comentarios más

Dilo Sotelo separame una para plaza norte ; llevo 10 dias sin recibir mi certificado de trabajo y menos la liquidacion ya que vienen juntas..en la central ni enterados ...??
El miércoles a la(s) 14:35 · 2

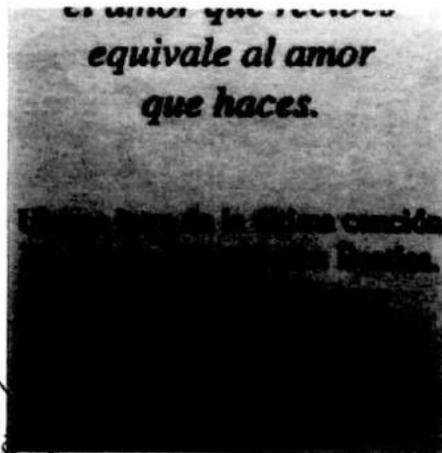
Jhaver Trujillo Si mucho se demorar esas mierdas..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???
El miércoles a la(s) 22:46 · 1

Dilo Sotelo al menos ya han paso sus 48 horas que le dan x ley...si al viernes no hay..caballero x el ministerio sera
El miércoles a la(s) 23:01 · 2

Jhaver Trujillo Sesis hasta el viernes no ,mas ,yo son dos semanas k ya peso grrr...
Ayer a las 10:05

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
martes

La mejor frase para empezar este martes .



Compartir
A Viviana Vasquez le gusta esto.
Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Iriely Lei To.
martes

Hahahahaha bobazooo



Compartir
A 7 personas les gusta esto.
Delese Cahuana que buena
El martes a la(s) 2:34
Grads Ac jajajaja
El martes a la(s) 19:18

Maricarson Andrea Astete Gaby Yamile Gonzalez Cruces

Ahora
2013
Yarete...te recuerdo espero que le hayas pasado bonito ...un fuerte abrazo a la distancia ;)

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Miniza le gusta la foto de Restaurante Fuerza Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Bonavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digiovanni Izcue.

Miguel Angel Salazar Kovaloff y Mayte Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómez-Veloso..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.

César Namucho ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cacho Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amaru Arende Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 día

Francesca Chipoco

Franklin Leandro

Giuliana Torres Dongo

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara

Nita Barrenochea 19 +

Santiago Bernonde

MÁS AMIGOS (25)

Abel Revoredo

Anuncios
OFERTA havalenas 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Lino, paga al recibir con tarjeta o efectivo
A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle le gusta Lino Peru.

Buscar

032

Busca personas, lugares y cosas Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Markarmen

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Supergirl Ripley-Max Los Olivos. **Biografía** Ahora

En el "mundo Rossi" el pollo de Norkys de jockey plaza tiene otro formato al de megaplaza, la karamandunga de Metro en San Isidro tiene otro formato al de plaza norte y los trabajadores de Max viven con otro formato al de las demás trabajadoras de Ripley. Seria bueno que aclare esto, ¿no?, O nuestros clientes también se sentirán que pisan otros formatos según la tienda que visitan.

Esta es una gran frase celebre de Rossi refiriendose al publico objetivo que atendemos los TRABAJADORES de la sucursal Los Olivos.



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos Solo para el señor existe una cosa lo que es negro para nosotros para el es blanco como el detergente que vendia..... 8 de abril a la(s) 23:15 · 1

Jesus Guillermo Velasco Gamio Este Tio se deve FORMATEAR mejor no? El martes a la(s) 16:01 a través de móvil · 3

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Vigilante. 8 de abril

HUMOR: Alan, la Megacomisión, un Snickers y la rata!



Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de El Out de los Libros Perdidos. 8 de abril

Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del volley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese dia perdieron 3 veces seguidas.



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD. 8 de abril

19 años sin un grande : Kurt Cobain . Hoy toca oír mi disco favorito "In utero".

Kurt Cobain 19 años de su muerte

¿Que fue la carta de suicidio de Kurt Cobain?



Compartir

A Pipelacho Quispe Cáceres le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado 8 de abril

Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa — con YO Aparto San Isidro Sutragrisa y 4 personas más.

Andrea Astete Gaby Yamile Gonzalez Cruces

Yamile... todo cumple espero que la hayes pasado bonitoun fuerte abrazo a la distancia ;)

A Mirreila Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Miniza le gusta la foto de Restaurante Fuerza Chiclaya.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digovanni Lucue.

Miguel Angel Salazar Koveleff y Mayra Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómer-Velásquez..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.

César Nansuche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cachó Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amaru Aranda Escalante Carlos Ivan Gonzales... 1 día

Francesca Chipoco

Franklin Loandro

Giuliana Torres Dongo

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara

Nita Barrenechea 19 h

Santiago Barmonde

MÁS ANTIGOS (25)

Abel Revoredo

Anuncios OFERTA hevalenas 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Linio, paga al recibir con tarjeta o efectivo A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle les gusta Linio Peru.

Buscar





Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Cynthia La Rosa Jajaja
8 de abril a la(s) 13:43 a través de móvil

Giancarlo Cornejo Alvarado
8 de abril

"Pero como han cambiado los tiempos, todos luchan por mantener sus puestos, hay muchos que ahora son del recuerdo, pero que pocos quedamos de AQUELLOS" . Enanillos verdes (con un pequeño arreglo).



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de No a Keiko.
8 de abril



Compartir

Ver un comentario más

Ppelocho Quipe Cáceres No estoy acuerdo contigo con lo que publicas...Fujimori nos ha liberado del Terrorismo a pesar de todo, se ha equivocado bastante como cualquier persona, pero lo ha logrado!!!!, que sería de nosotros lo Peruanos, si todavía estuviéramos sumergidos en ... Ver más
8 de abril a la(s) 16:10

Ppelocho Quipe Cáceres Siempre hay que ver lo bueno y lo malo de la moneda, nadie es perfecto...!!



Compartir

A 9 personas les gusta esto.

San Miguel Es Sutragrisa PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS
8 de abril a la(s) 12:07

Williams Guerra eso rcsm!!!! como no lo deportan por bsure!!!!
8 de abril a la(s) 15:33

Grada Ac peor q chileno
8 de abril a la(s) 20:18

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
8 de abril

Murio la diosa de la derecha bruta y achorada .

Murio la colonialista Margaret Tacher



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos UN PARA DE ASESINO SE ENCONTRARAN EN EL INFIERNO...
El martes a la(s) 0:21

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de San Miguel Es Sutragrisa.
8 de abril

Por cada uno de estos papeletos firmados, hay una corrosiva gerencia saltando en un pie, mucho cuidado.

este es el formato que riplely quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento.

Andrea Astete Gaby Yamilo Gonzalez Cruces Yamile ... ¡¡¡¡¡ cumple espero que la hayas pasado buena ...un fuerte abrazo a la distancia :)

Ahora 2013

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Miniza le gusta la foto de Restaurante Fuera Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanni Bonavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digiovanni Iacuc.

Miguel Angel Salazar Kovaloff y Mayte Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gomez-Velásquez..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.

César Namuche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cecho Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amaru Aranda Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 día

Francesca Chiboco

Franklin Leandro

Giuliana Torres Dongo

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jera

Nita Barrenechea 19 h

Santiago Barmonde

MÁS AMIGOS (25)

Abel Revoredo

Atenciones

OFERTA havalanas 5/20

¡¡¡¡¡

APROVECHA esta SUPER OFERTA en Lirio, paga al recibir con tarjeta o efectivo

A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle les gusta Lirio Peru.

Buscar

- Giancarlo Cornejo Alvarado **ESTÁ PROBADO** **No eran terroristas** corrupto, no por salvarnos del terrorismo. Además que yo sepa el terrorismo decayó cuando el GEIN (grupo que Fujimori nunca apoyó) logró derrotar a los terroristas. Alvarado... Mientras Fujimori pescaba con Kenri... Ve más 8 de abril a la(s) 16:17 a través de móvil
- Giancarlo Cornejo Alvarado El lado bueno es que no bene cancer y que podrá cumplir su condena completa, ya vienen los juicios por diarios chicha, esos que eran tan amarillentos como los periódicos murales de la empresa. Así que la rata pasará unos años mas adentro. Listo le vi lo positivo al asunto. 8 de abril a la(s) 16:20 a través de móvil
- Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de No a Kelko. 7 de abril

Ya ven señores de Ripley, hasta una poderosa dictadura cayó por consecuencia de su ambición y desinterés en la opinión de su pueblo. Pero se nota que tienen en Fujimori un referente.

Un día como hoy hace 4 años Fujimori fue sentenciado a 25 años de prisión por crímenes de lesa humanidad.



Compartir A Guillermo Armando Diaz Montesinos le gusta esto.

Ricardo Fernandini Barrreda
Notario de Lima

Ver más historias recientes

Añadir a mis amigos

Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Mirtha Llanos Marin no firmar basta de tratar de EMPAPELARNOS, basta ya!!!! El martes a la(s) 2:19

- Maricarman **Andrea Astata Gaby Yamie Gonzalez Cruces** Yamie... ¡¡¡¡¡ cumplí espero que la hayas pasado bonito... un fuerte abrazo a la distancia :)
- Ahora 2013
- A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.
- A Sandra Mielza le gusta la foto de Restaurante Fuerza Chiclayo.
- Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.
- Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.
- A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bourencke Digiovanini Itacue.
- Miguel Angel Salazar Kovaleff y Mayte Lopez son ahora amigos.
- A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.
- Sandra Miniza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómez-Velasco..."
- A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Capurro.
- César Namuche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
- A Carlos Brenner Cacho Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.
- Amaru Aranda Escalante
- Carlos Iván Gonzales... 1 día
- Francesca Chipoco
- Franklin Leandro
- Giuliana Torres Dongo
- Katia Cabrera Fuster
- Miguel Avila Jara
- Nita Barrenechea 19 h
- Santiago Balcande
- MÁS AMIGOS (23)
- Abel Revoredo

Anuncios OFERTA havalenas 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Lirio, paga al recibir con tarjeta o efectivo! A Carolina Cordova y Edjardo Solis Vallo les gusta Lirio Poru.

Buscar

025



Fotos subidas con el móvil. [compartir] [Enviar]

Giancarlo Comejo Alvarado
8 de abril (actualizado de móvil)

Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa — con Sutragrisad Ripleyperu. Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru. Sutragrisa CD-Ripleyperu. San Miguel Es Sutragrisa : YO Aporto San Isidro Sutragrisa

Compartir

👍 A 9 personas les gusta esto.

📄 Se ha compartido 4 veces

San Miguel Es Sutragrisa PAGAR,PAGAR,PAGAR. TODO LO QUE DEBEMOS
8 de abril a las 12:07

Williams Guerra ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!
8 de abril a las 12:08

Ac: peor q chileno
8 de abril a las 12:10

Armando Parreda

036

Giancarlo Cornejo Alvarado Biografía ▾ Ahora ▾

➔ Añadir a mis amigos **Ahora**

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrnsa Ripley-Max Los Olivos

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrnsa Ripley-Max Los Olivos

En el "mundo Rossi" el pollo de Norkys de Jockey plaza tiene otro formato al de megaplaza, la karamandunga de Metro en San Isidro tiene otro formato al de plaza norte y los trabajadores de Max viven con otro formato al de las demás trabajadoras de Ripley. Seria bueno que adare esto, ¿no?, O nuestros clientes también se sentirán que pisan otros formatos según la tienda que visitan .

Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese dia perdieron 3 veces seguidas.

Esta es una gran frase celebre de Rossi refriendose al publico objetivo que atendemos los TRABAJADORES de la sucursal Los Olivos.



Anuncios 

OFERTA havaianas 5/20

APROVECHA esta SUPER OFERTA en Linio, paga al recibir con tarjeta o efectivo!

A Carolina Cordova y Eduardo Soto Valle les gusta Linio Perú.

Compartir
 A 8 personas les gusta esto.

-  Patricia Benites ha comentado el estado de Pilar Benites: "si :-P"
-  A Klaudia Lira le gusta el enlace de Manuel Lorenzo Mulanovich.
-  A Monique Fischer le gusta la foto de Yo soy Perú.
-  A César Pacheco le gusta el enlace de Víctor Díaz.
-  A Rosalynn Gamero Lucas le gusta Charlotte.
-  Andrea Astete Gaby Yamile Gonzalez Cruzes
- Carlos Iván Gonzales.
-  Carmen Djevoich Pinto
-  Claudia Puertas
-  Giuliana Torres Dongo
-  Jean Paul Arrieta
-  Lorena Cardenas Nadramia
-  Miguel Avila Jara
-  Nita Barrenechea
-  Santiago Bamonde
- America Jo Chan

Busca personas, lugares y cosas

Maricarmen Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Milagros Castellano con Jorge Luis Velasco Benavides y 46 personas más.

Anuncios

Morales Los fotos de Duffoo Ordeix le gusta la foto de wendy ramos.

Patricia Benites ha comentado el estado de Pilar Benites: "Gracias!!!"

America Jo Chan le gusta la diseño en mochilas.

Roashi Lavado los anuncios mas interesantes de coca cola que sabiendo que sus productos...

Callirgos Dammer el estado de Roberta...

Hermosos bebés para que compartas con tus amigos.

Klaudia Lira ha comentado su foto "Los pesos de la policia...pre..."

Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perea: "Si yehhhhhh! Hoy noche de..."

Se ha etiquetado a Miguel Angel DelaFlor Musso en la foto de Claudio Lopez Meneses.

A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.

A Monique Fischer le gusta la foto de Orguloso de Mi País...

Amaru Aranda Escalante Carlos Iván Gonzales...

Erika Miniza Polo Francisco Pardo Segovia

Giuliana Torres Dongo Jean Paul Arrieta

Marie Isabel Carranza Bo... Nita Barrenecheas

Santiago Bamonde

MÁS AMIGOS (16)

America Jo Chan



Williams Guerra

Añadir a mis amigos Mensaje

Información Fotos Mapa Seguidos

¿Conoces a Williams? Para ver lo que comparte con sus amigos, envíale una solicitud de amistad.

Álbumes Ver todo

Fotos subidas con el móvil

Fotos de la biografía

PRIMER CORTES DE CABELLO

6 MESES

Alegando Yo!!!!!!

Williams Guerra cambió su foto de portada. 5 de abril

Haciendo Muecas con mi Bebe Hermoso!!!! :)



Compartir

A 21 personas les gusta esto. Ver un comentario más

- Carlos Leonardo Quispe Reategui nero estas ESTREÑIDO cuñao 5 de abril a la(s) 15:21 · 1
- Williams Guerra jejejeje 5 de abril a la(s) 16:07
- Alfonso Navarro que grande esta el bebe y lindo saludos 6 de abril a la(s) 19:50
- Jose Rondan Palomino q grande tu hijo estu vivo retrato 7 de abril a la(s) 17:57 · 1

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

A principios de



Williams Guerra cambió su foto del perfil. 2 de febrero

Buscar

030



Compartir 35 25



Williams Guerra cambió su foto de portada. 25 de enero



Compartir 12 4

Williams Guerra cambió su foto del perfil. 25 de enero



Compartir 43 10

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

2012

Williams Guerra cambió su foto del perfil. 10 de octubre de 2012



Compartir 27 12

Williams Guerra 12 de abril de 2012 cerca de Lima

Hoy es un día muy especial en el que mi HIJO BELLO cumple 7 meses!!!! Ohh que rapido paso el tiempo.. Tiempo en el que aprendi a ser mas sencible(de lo ya soy) en el que aprendi a llorar y reir juntos al lado tuyo bebe precioso en el que aprendi a perfeccionarme como Padre!!! te recontra amo bebe precioso Gracias Dios Mio por haberme dado la dicha de ser Padre y de formar la gran familia que tengo Gracias Silvia Concha por ser mi compañera perfecta!! Gracias Betzabeth Guerra Rodriguez John Guerra Rodriguez Familia Delgado-concha por cuidar de mi hijo y ser los tios perfectos los amo a todos FELIZ DIA HIJO MIO!!!!!!

Compartir 47 18

Williams Guerra 12 de marzo de 2012 cerca de Lima

Desde que supe que te tendríamos ya te amabé!!!! no sabes lo feliz que soy a tu lado te amo con toda mi alma bebe precioso!!!!!! Feliz 6 meses Alejandro hijo mio!!!!!!

Compartir 23 3

- Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Milagros Castellano... con Jorge Luis Velasco Benavides y 46 personas más.
- A Claudia Duffo Ordeix le gusta la foto de Wendy Ramos.
- Patricia Benites ha comentado el estado de Pilar Benites: "Gringoussis: j"
- A America Jo Chan le gusta la foto de Paul Pun.
- Hiroshi Lavado Uno de los anuncios mas inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola cont...
- A Roxana Callirgos Dammert le gusta el estado de Roberta Guesdier.
- Rita Campos ha compartido la foto de Paramujeres.
- Klaudia Lira ha comentado su foto: "Los pasos de la politica...pre..."
- Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perea: "Siii yehhhhh!!! Hoy noche de..."
- Se ha etiquetado a Miguel Angel DeLaFlor Musso en la foto de Claudia Lopez Meneses.
- A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.
- A Monique Fischer le gusta la foto de Orguloso de Mi País... Perú.
- Amaru Aranda Escalante Carlos Iván Gonzales... i #w
- Erika Miniza Polo
- Francisco Pardo Segovia
- Giuliana Torres Dongo
- Jean Paul Arrieta
- Maria Isabel Carranza Bo
- Nita Barrenechea 20 h
- Santiago Ramonde
- MÁS AMIGOS (18)
- America Jo Chan

Buscar



Williams Guerra 17 de enero de 2012 cerca de Magisterio

Gracias a todos mis amigos por sus saludos . definitivamente el mejor cumpleaños al lado de mi bella familia y de mi HJO AMADO !!!! ALEJANDRO GUERRA!!!!!!! te recontra amo no me cansare de repetirtelo eres lo mas importante en mi vida!!!!!!

Compartir 27 52

Williams Guerra 26 de enero de 2012 cerca de Lima

Se acaban mis vacaciones y no hice nada!!!! Nada como que nada si aprendi a ser mas Papa que nunca a conocerlos muchisimo mas , a reimos, a llorar juntos .. fueron las mejores vacaciones de mi vida !!! Siempre juntos hijito mio te recontra amo bebe hermoso!!! siempre juntos tu y yo Alejandro !!!!!!!

Compartir 26 9

2011

Williams Guerra ha subido un video — con Jonathan Mazbeck Price Granda y 18 personas más en Lima. 20 de diciembre de 2011

Tembor!!!!!! Yujuuuuuu!!!!!!



Compartir 6 14 2

Williams Guerra 19 de noviembre de 2011

Tu regalito de cumpleaños mi Bobby!!!!!!! — con Angel Zegarra y 12 personas más.

A screenshot of a Facebook post showing a video player and a list of comments from friends.

Compartir 8 28

Williams Guerra 27 de septiembre de 2011

Con mi caUsa Andy Polosi el mismo que bailo a todos es@s viejas cagonas!!!!!! jajajaja — con Andres Ortegui Romero y 13 personas más.

A screenshot of a Facebook 'Lugares' (Places) page for 2011, listing various locations in Lima.

Williams Guerra estuvo con Bruno Kobles Allari y 15 personas más de diciembre de 2011 cerca de Lima



Compartir 3 24 1

Williams Guerra 12 de octubre de 2011

Hoy es un día muy especial!!!! mi hijo precioso cumple 1 mes!!!!!!! que rápido pasan los días!!!! simplemente trato de disfrutarlo al máximo, te amo hijito bello!!!! Siempre juntos Silvia Concha + Williams Guerra = ALEJANDRO!!!!!!

Compartir 34 18

Williams Guerra 15 de septiembre de 2011

Quiero agradecer infinitamente a TODOS mis amigos por sus muestras de cariño!!!!!! me siento muy feliz por ser PAPA.... es lo máximo gracias Silvia Concha por haberme dado este BEBE hermoso . los amo con todo mi corazon!!!!!!!

Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Mágros Castellano — con Jorge Luis Velasco Benavides y 46 personas más.

A Claudia Duffoo Ordóñez le gusta la foto de Wendy Ramos.

Patricia Benites ha comentado el estado de Pilar Benites: "Gringoussss:)"

A America Jo Chan le gusta la foto de Paul Pun.

Hiroshi Lavado Uno de los anuncios mas inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola cont...

A Roxana Callings Dammert le gusta el estado de Roberta Guedet.

Rita Campos ha compartido la foto de Paramujeres.

Klaudia Lira ha comentado su foto: "Los pasos de la política...pe..."

Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perea: "Siii yehhhhh!!! Hoy noche de..."

Se ha etiquetado a Miguel Angel DelaFlor Museo en la foto de Claudia Lopez Meneses.

A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.

A Monique Flacher le gusta la foto de Orguloso de Mi País... Peru.

Amaru Aranda Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 dia

Erika Minza Polo

Francisco Pardo Segovia

Giuliana Torres Dongo

Jean Paul Arrieta

Nara Isabel Carranza Bo...

Nita Barrenechea 20 h

Santiago Bamonde

MÁS AMIGOS (18)

America Jo Chan

040



Compartir

10 54

Compartir



Williams Guerra
12 de septiembre de 2011 a través de móvil

nacio mi hijoooooooooooo re felizzzzzzzz

Compartir

56 74



Williams Guerra
26 de Julio de 2011

CREMAAAAAAAAA!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!



11 8

Ricardo Fermanovich
Notario de Lima

Maricarmon

Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Hilarios Castañero con Jorge Luis Velasco Benavides y 46 personas más.

A Claudia Duffeo Ordeix le gusta la foto de wondy ramos.

Patricia Benites ha comentado el estado de Pilar Benites: "Gringoussss...!"

A America Jo Chan le gusta la foto de Paul Pan.

Hiroshi Lavado Uno de los anuncios mas inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola cont...

A Roxana Cailligos Demmert le gusta el estado de Roberta Guedet.

Rita Campos ha compartido la foto de Paramujeres.

Klaudia Lira ha comentado su foto: "Los pasos de la politica...pre..."

Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perea: "Sihi yehhhhh!! Hoy noche de..."

Se ha etiquetado a Miguel Angel DelaFlor Musso en la foto de Claudia Lopez Meneses.

A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.

A Monique Fischer le gusta la foto de Cirujillo de Mi Pais... Peru.

Amaru Arando Escalante

Carlos Iván Gonzales. 1 día

Erika Minza Polo

Francisco Pardo Segovia

Giuliana Torres Dongo

Joan Paul Arrieta

Maria Isabel Carranza Bo...

Nita Barrenechea 20 h

Santiago Baimonde

MÁS AMIGOS (18)

America Jo Chan

047

Buscar

ACTA NOTARIAL

RICARDO FERNANDINI BARREDA; Abogado - Notario de Lima; certifico:

Que siendo las 9:30 horas del 16 de abril del 2013, en las oficinas de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., con RUC N° 20337564373, ubicados en calle Las Begonias 545, Piso 9, San Isidro, en representación de dicha entidad, la Señora. **María del Carmen Miniza Stoll**, identificado con DNI N° 09851385 en su calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales; me solicitó que de conformidad con lo establecido en el Artículo 94, inciso j) de la Ley del Notariado, Decreto Legislativo 1049 y artículo 44 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2010-JUS, proceda a certificar lo que se detalla a continuación:

Conforme a lo solicitado y en mi presencia, la Señora. **María del Carmen Miniza Stoll**, accedió a la página web www.facebook.com, en donde ingreso su usuario y clave, habiendo ingresado a la pagina principal de Facebook, se procedió a dar clic en el buscador de amigos en donde se constató que el señor **Giancarlo Cornejo Alvarado** no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora María del Carmen Miniza.

Asimismo se procedió a suscribir en el buscador "Busca personas, lugares y cosas" el nombre de **Giancarlo Cornejo Alvarado**.

Se constató el contenido de la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**. Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre junio de 2012 y abril de 2013.

Se constató la existencia de una imagen en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado** en la que figura una mano con una tarjeta que dice "INCOMPETENTE", a la que se añade el siguiente texto: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? ." Se verificó que los siguientes usuarios pulsaron la opción "Me gusta" a la imagen:

- a. Dilo Sotelo.
- b. Rigo Busik Escobar.
- c. Guillermo Armando Díaz Montesinos.
- d. Jonathan Domingo Cáceres Izaguirre.
- e. Brayan Llauri Pagan.
- f. Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Asimismo se procedió a dar click sobre dicha imagen. Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

La impresión de este documento en 14 folios se adjunta como Anexo N° 01.

Desde el perfil de facebook de la señora **María del Carmen Miniza Stoll** se procedió a dar clic en el buscador de amigos en donde se constató que el señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora **María del Carmen Miniza**.

Asimismo Se accedió al perfil de Facebook del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** desde el perfil de Facebook de la señora **María del Carmen Miniza Stoll**.

Se constató el contenido de la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos**. Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre junio de 2012 y abril de 2013.

Se verifico la existencia de una fotografía en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** en la que figuran los señores Norberto Rossi y la señora Patricia Subauste con el siguiente contenido: "OYE NORBERTO, Y SI EN VEZ DE DECIR "CRECER, CRECER, CRECER" MEJOR DECIMOS "HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR". Se constató, a su vez, que el señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** consignó el siguiente texto: "NO HAY NADA MAS CIERTO....." y que pulsó la opción "Me gusta".

Se constató la existencia de una imagen en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** de una mujer sin boca con las siguientes frases: "SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR", "SI NO OPINAS MEJOR", "NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO DE SUPERVISOR"; y que pulsó la opción "Me gusta".

Se constató la existencia de una imagen en biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** de un poster con la frase: "¡NO permitamos la CORRUPCIÓN". La sumilla de la publicación original que aparece en el (Muro o *Wall*) es la siguiente: "*Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que aca en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y enciman cobran su sueldo, jajajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRE PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO.*" Asimismo, en esa publicación figuran los siguientes comentarios:

Ricardo Ferrandini Barreda
Notario de Lima

- a. **Usuario Williams Guerra:** *"por culpa de esos rasm!!! Andamos como andamos!!!! Indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"* El señor Guillermo Armando Díaz Montesinos pulsó "Me gusta" a dicha publicación.
- b. **Usuario Guillermo Armando Diaz Montesinos:** *"gracias compañeros ojala todos fueran como tu gente que no se calla lo que siente y que no anda agachando la cabeza delante de su jefe....."*
- c. **Usuario Yovanna Magdalena Moran Ochoa:** *"LUCHAR Y ESTAR UNIDOS ES LO MAS IMPORTANTE Y NUESTROS DERECHOS SE RESPETAN . ESOS ABOGADOS SON COMPRADOS O SU TITULO LO CONSIGUIERON EN AZANGARO."*

Se verificó la existencia de una foto en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** en la que figuran el señor Norberto Rossi, la señora Natalia Málaga y un personaje de televisión (Pablo Villanueva *Melcochita*), todos con la camiseta de la selección peruana de fútbol. En la foto, el personaje Pablo Villanueva *Melcochita* dice: *"Quítate esa camiseta.....IMBECIL!!!!!!"* y Natalia Málaga dice: *"Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda....."* Se constató, además, que el señor Guillermo Armando Díaz Montesinos a la publicación original realizada por el usuario Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos pulsó "Me gusta".

Se constató la existencia de una foto en la biografía (Muro o *Wall*) del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos** en la que aparece el artista Carlos Álvarez personificando a *Don Bieto* con la siguiente frase: *"LA RATA DE RUBEN SEPULVERA SOLO ES COMPARABLE A DON BIETO"*. Se dio click a la imagen para ver el texto completo.

Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 15 folios se adjunta como Anexo N° 02.

Asimismo desde el perfil de facebook de la señora **Maria del Carmen Miniza Stoll** se procedió a dar clic en el buscador de amigos en donde se constató que el usuario **San Miguel es Sutragrisa** no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora Maria del Carmen Miniza.

Asimismo Se accedió al perfil de Facebook de el usuario **San Miguel es Sutragrisa** desde el perfil de Facebook de la señora **María del Carmen Miniza Stoll**, y se constató una publicación de una constancia elaborada por la Empresa con la sumilla: *"este es el formato que riplely quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento."* Uno de los comentarios a esta publicación es del usuario Williams Guerra quien señala: *"que se vayan a la csm!!!!!!"*

Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima

Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 02 folios se adjunta como Anexo N° 03.

Expido la presente certificación a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes,


Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima



Maricarmen Inicio

[+ Añadir una portada](#)

[Actualizar información](#)

[Registro de actividad](#)

Newspaper for Maricarmen Stoll

[Añadir foto de perfil](#)

[Biografía](#) [Información](#) [Amigos 503](#) [Fotos 34](#) [Más](#)

Amigos

[Buscar amigos](#)

Todos mis amigos 503 [Añadidos recientemente 1](#) [Instituto 20](#) [Trabajo 6](#) [Más](#) [Guillermo Armando Diaz Montesinos](#)

No hay resultados para: Guillermo Armando Diaz Montesinos

[Información](#) [Crear un anuncio](#) [Crear una página](#) [Desarrolladores](#) [Empleo](#) [Privacidad](#) [Cookies](#) [Condiciones](#) [Ayuda](#)

Facebook © 2013 · Español (España)

Online Graduate Dep
W
ac
of
PR



WILSON ANDREOTTI

Llega 10 años más Jor
Resolutions.com.pe



Se
22
PR
Ra

MI Nextel
nextel.com.pe



Ra
op
a
Er

FOREPERU



4C
Im
23
wh

Me gusta · A Patu Mi
les gusta FOREPERU.

Ricardo Femandini Barrada
Noberto de Lima

Dermolit

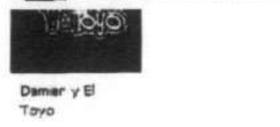


Llama al 4412925 y tonifica
tus músculos faciales con el
Dr. Jean Paul Osoros.

Me gusta · A Eduardo Touzet y
Gaby Valencia Céspedes les gusta
Dr. Jean Paul Osoros.

Chat 24

Guillermo Armando Diaz ... Biografía Ahora « Añadir a mis amigos



Me gusta 57



Diario La Republica Journey



NO HAY NADA MAS CIERTO.....
 Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa



A 3 personas le gusta esto.

- Ahora
- 2013
 - 2012
 - 2011
 - Trasviento

Anuncios

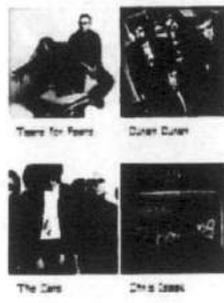
Jockey Plaza

Descubre las nuevas tendencias para esta temporada en el Jockey Plaza. [Ver Me gusta Act.](#)

Me gusta 4 Cecilia Alarcón, Ver...
 10 Ter Spray, le gusta Jockey Plaza

047

Guillermo Armando Díaz ... Biografía Ahora



Programas de televisión



Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Suspiros Ripley-Max Los Olivos hace 12 horas



Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Sindicato Indeco 1 hora

- Share
2013
2012
2011
Inspiración

Walden University
Earn your master's or doctoral degree online from an accredited U.S. university.

030



Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos
8 de abril

Guillermo Armando Díaz, Miriam...
Jonathan Domingo, Daxariel Izaguirre,
Walter Pombal, Valquiria Jimenez,
Gustavo Quiroga, Alanza,
Ericka Torres, David,
Eduardo Vial,
Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos

...ra variar las chicas del
... sus partidos, despues de
... eguidas. — con Melcochita.
... Fan Carajo)

A 7 personas les gusta esto.
Se ha compartido 3 veces

Ver todos

Walden University
Earn your master's or doctoral degree
online from an accredited U.S. university.

www.facebook.com/browse/likes?id=103281469871485

Guillermo Armando Díaz Mo... **Biografía** **Ahora** Añadir a mis amigos

Información

- Trabaja en Ripley Perú
- Estudió en IDAT
- Vive en Lima
- De Lima

Amigos 249



Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido un enlace.
Hace 15 horas

A este señor solo se le puede comparar con este triste personaje.....



<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>
www.memegenerator.es

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Vilma Anticona Albites rata chilena vs rata peruana.....
Hace 12 horas

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido un enlace.
Hace 15 horas

<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>



<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>
www.memegenerator.es

*Ricardo Fermanini Barreda
Notario de Lima*

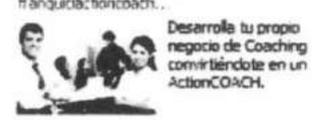
Ahora

- 2012
- 2012
- 2011
- Fluorento

Anuncios

Ver todos

negocio de Coaching



Chat (19)



Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima



Añadir foto de perfil

Añadir una portada

Actualizar información

Registro de actividad

Maricarmen Miniza Stoll

Biografía Información Amigos 503 Fotos 34 Más

Amigos

Todos mis amigos 503 Añadidos recientemente 1 Instituto 20 Trabajo 6 Más San Miguel Es Sutragrisa

No hay resultados para: San Miguel Es Sutragrisa

Buscar amigos

Further Your Career



Be a Business Leader



Jockey Plaza



Me gusta · A Claudia Javier Spray les gusta

ÁCIDO HIALURÓNICO ifesolutions.com.pe



Información Crear un anuncio Crear una página Desarrolladores Empleo Privacidad Cookies Condiciones Ayuda

Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima

Magia Blanca 3 en 1



Síguenos y llena tu vida de Secretos y secretitos.

Me gusta · A Francesca Chipoco le gusta Magia Blanca 3en1.

Chat 24



Guillermo Armando Diaz Montesinos

[Añadir a mis amigos](#) [Mensaje](#)

[Biografía](#) [Información](#) [Amigos](#) [Fotos](#) [Más](#)

Atrévete a moverte más
 Conoce el p...
 entértrate p...
 proteje en...
 tus movimie...

NUEVO
 mellon...
 A 1.716.448 personas les gusta Ri

Nuevo BlackBerry Z10
 Diseñado pa...
 detengas, a...
 10% de dsc...
 Movistar.

Me gusta · A Angelo Bbolotti y
 Franlín Leandro les gusta Movista

FOREXPERU
 ¿Quieres ap...
 invertir? Llá...
 2300 o entr...
 www.forex...

Me gusta · A Petti ML y Guillen...
 les gusta FOREXPERU.

Para ver lo que comparte con sus amigos, envíale una solicitud de amistad.

[Añadir a mis amigos](#)

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido un enlace.
Hace 15 horas

A este señor solo se le puede comparar con este triste personaje.....



<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>
www.memegenerator.es

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Vilma Anticona Albitos rata chilena vs rata peruana.....
Hace 13 horas

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido un enlace.
Hace 15 horas

<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>



<http://www.memegenerator.es/imagenes/memes/0/3319331.jpg>
www.memegenerator.es

Compartir

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Sutragris Ripley-Max Los Olivos.
Hace 19 horas

BUENA...

Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese dia perdieron 3 veces seguidas.



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de José DE LA Cruz Ponce.
 Hace 19 horas

Esta iniciativa hay que apoyar porque es la única manera de sacar esas lacras que están enquistadas y no quieren moverse las cuales han sido puestas por las grandes transnacionales las cuales les pagan y eso lo saben todos en los pasillos del Congreso.

Comunicado del Colectivo Pro Revocatoria de Congresistas.

Ricardo Fernández Barreda
 Notario de Lima

Queremos formar parte de este espacio de participación ciudadana, estudiantes, trabajadores, el Partido Demócrata Laboral y el movimiento Viva Lima, queremos hacer de conocimiento público lo siguiente.

Que en la iniciativa de referéndum que venimos promoviendo para que el pueblo sea consultado respecto a la aprobación de la revocatoria de congresistas y su no reelección inmediata, el cual implica la reforma parcial de la Constitución, NO PARTICIPA DE ESTA INICIATIVA EL SEÑOR MARCO TULIO GUTIÉRREZ, tampoco tiene vinculación alguna a nuestro colectivo.

Por lo que, solicitamos a los medios de prensa, radial, escrito y televisiva que cualquier comunicado oficial de nuestra

Compartir

A Rigo Busk Aguilar Escobar le gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Evelyn Q. Aburto.
 Hace 21 horas

kuldameiz :-)

(Dilo en voz bajita)

"POR FAVOR JESÚS, PERDONA MIS ERRORES. TE AMO Y TE NECESITO. CUBRE CON TU PRECIOSO MANTO A MI HOGAR, MI FAMILIA, MI EMPLEO, MIS FINANZAS Y MI SALUD."
 COPIALO EN TU MURO. ESTA NOCHE OCURRIRÁ UN MILAGRO.
 NO LO RECHACES, ES UNA Sanación

053

Ripley Perú
 IDAT
 Lima
 Lima
 249

Denise Cahuana	Christian Cornejo Gonzales	Sutel Perú
Laura Lopez	Giancarlo Cornejo Alvarado	Carlos Jerez Garcia



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Maricarmen Inicio



Guillermo Armando Diaz Mo...

Biografía

Ahora

Añadir a mis amigos

Ahora

2013

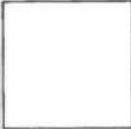
2012

2011

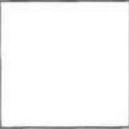
Nacimiento



Journey



Miguel Bosé



Tears for Fears

Por eso lo trajeron al señor Rossi a Ripley para reducir el sueldo del personal a ver si hubiese venido para reducir el sueldo de toda la Gerencia seguro que no venia porque sabe que eso es un imposible.

2002

Gerentes de Abastecimiento - Supermercados Peruanos S.A (Ex Royal Ahold)
Logros obtenidos: Mayor eficientización en las áreas involucradas en el abastecimiento de locales y centros de distribución. Disminución en los volmenes de stock de la cadena (45 %) Reducción sustancial de sueldos en el área de abastecimiento de locales y centros de distribución (55%).
Mayor entendimiento de los clientes, mejor visión de los stock. Ahorros significativos en la compañía.



Duran Duran



The Cars



Chris Isaak

Compartir

A Rigo Busik Aguilar Escobar le gusta esto.

5



Al estilo Juliana



Karen Schwarz Espinoza...



Los simpson

Guillermo Armando Diaz Montesinos compartió el estado de Sutragrisacd Ripleyperu.
Hace 22 horas

MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOL.....

Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que aca en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRE PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO. (2 fotos)



House



Damian y El Toyo

67



Diario La República



Journey



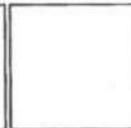
Miguel Bosé

Ricardo Ferrandini Barreda
Notario de Lima

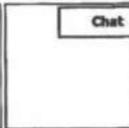
Chat 27



Tears for Fears



Duran Duran



The Cars

Compartir

1

A 3 personas les gusta esto.



A Guillermo Armando le gusta Diario La República.



Guillermo Armando ahora es amigo de Jyf Consultores y 9 personas más.

Actividad más reciente

Williams Guerra por culpa de esos rcsr!!! andamos como andamos!!! Incesables de mierda!!!! hdp!!! ni apoyo compañeros!!!
Hace 20 horas · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos gracias compañeros ojala todos fueran como tu gente que no se cae lo que siente y que no anda agachando la cabeza delante de su jefe.....
Hace 19 horas · 2

Yovanna Magdalena Moran Ochoa Luchar y estar unidos es lo mas importante y nuestros derechos se respetan . Esos abogados son comprados o su titulo lo consiguieron en azangard.
Hace 3 horas

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Miller Johnson Almidon Vargas.
Hace 22 horas

Atrévete a moverte más



Conoce el p antitranspir. protege en tus movimie

A 1.715.448 personas les gusta R

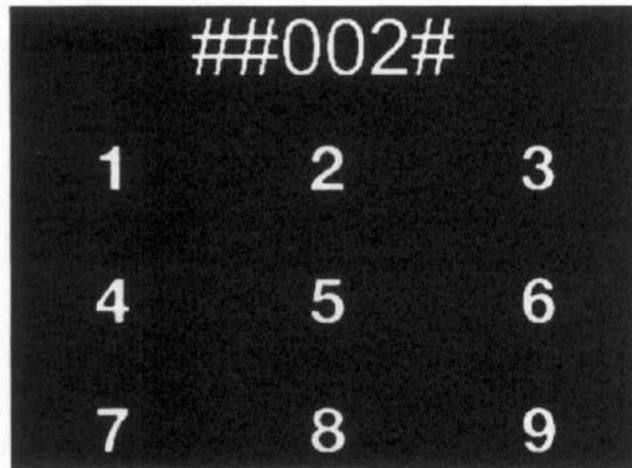


057

Guillermo Armando Díaz Montesinos

ES cierto se agradece la información todos son unos ladrones

ATENCIÓN A TODOS LOS QUE TENGAN CELULARES COMPAÑIA CLARO, PERSONAL O MOVISTAR.....!! Nos están robando de manera hormiga. Los celulares vienen con la opción de "DESVÍO DE LLAMADA ACTIVADO" preestablecido por sistema, esto significa que cuand...Ver más



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos.
Hace 23 horas

Es muy cierto es el perfil de Supervisores que busca Ripley gente ZOMBIES.....

PENSANDO EN LOS TRABAJADORES EN GENERAL, MENSAJE PARA LOS AMARILLOS EN SU PROXIMA POSTULACION ESTE ES EL EXAMEN RESUELTO PAR SU CURSO.

*Ricardo Femandini Barales
Notario de Lima*

SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR

SI NO OPINAS MEJOR

NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO DE SUPERVISOR

Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Sindicato Indeco.
9 de abril

Lo mismo pasa en Ripley....

Una vez mas los trabajadores de Nexasn Indeco hacemos Noticia, esta vez gracias a nuestro

esfuerzo y trabajo en equipo se a logrado producir 2242 toneladas en el mes de marzo de 2013.

La gerencia general mediante comunicado manifiesta qu...Ver más



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Giancarlo Comejo Alvarado, 9 de abril

Estas cosas deberían estar solucionando y no fastidiando a los Sindicalizados....

Este agujero ya lleva más de un año frente a los baños de la tienda San Isidro, y mientras los que pueden mandar a repararlo se sigan escaudando por nuestro cintillo del Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru los trabajadores aún nos seguiremos preguntando ¿realmente hay gerencia en la sucursal? .

Ricardo Femandini Berreda
Notario de Lima



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de NOSTALGIA, 9 de abril

El señor Rossi va a terminar así antes que pueda destruirnos, así que de parte de todos los Sindicalistas le vamos a regalar un sombrerito de estos de color negro para que se vaya acostumbrando al igual como sus regalos que no tienen ninguna utilidad..... este le va servir bastante...

KOJAK

050



Compartir

A Vilma Anticona Abites le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido un enlace.
9 de abril

Fue una excelente experiencia.....



Mobile Uploads
apps.facebook.com/foto_diarla_primo
Mobile Uploads

Compartir

A Mayra Susan Abanto Yuzzell le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Diario La República.
9 de abril

Que los entreguen muerto para que sirven esas lacras....

Ofrecen S/. 20 mil a quien facilite paradero de asesinos de mujer policía
<http://ow.ly/jR94v>

*Ricardo Fernandini Barrada
Notario de Lima*

RECOMPENSA

Emilio Alessio Constantino Calsaya (Alias Foca)
S/10 000

Presuntos asesinos de la suboficial PNP Della Graz

Compartir

Guillermo Armando Diaz Montesinos compartió el estado de Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.
9 de abril

LA EMPRESA EN CLARA PRACTICA ANTISINDICAL PROHIBE EL USO DE NUESTROS CINTILLOS QUE SON NUESTRA IDENTIFICACION, Y AHORA SACA SUS "PINES" CON EL NOMBRE DEL TRABAJADOR, Y UN YOYO DONDE CUELQUE TU TARJETA DE MARCACION O DE VENTAS, ES DECIR NO PERMITE EL USO DE LA CINTA POR QUE DICE "SINDICATO RIPLEY", ESO LE MOLESTA, Y EN SE PINTA DE CUERPO

060

Guillermo Armando Diaz Montesinos

ENTERO, AMONESTANDO Y SUSPENDIENDO, NO SOPORTA QUE EL SINDI...Ver más

Compartir

A Giancarlo Comejo Alvarado le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de No a Keiko.
9 de abril

TODOS SON UNOS CORRUPTOS ASTA ESTE GOBIERNO YA SE BAJO LOS PANTALONES ANTE LAS TRANSNACIONALES.....

Keiko, tu padre no es cualquier reo, es el séptimo más corrupto del mundo!
#IndultoInsulto



Ricardo Femandin Barreba
Notario de Lima

Compartir

A personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos Tu ve es esperanzas en este gobierno pero se ve que lo primero que prima es el poder de las Transnacionales que al igual que Ripley ya se los a comprado sino basta ver el logotipo de la marca Perú en las bolsas de Ripley como si hicieran algo con la su... Ver más
9 de abril a las 8:57

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Bell-Ami Rubio.
9 de abril

TOTALMENTE DE ACUERDO...

Jajajaja



Compartir

A Williams Guerra le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Giancarlo Comejo Alvarado.
9 de abril

Guillermo Armando Diaz Montesinos

NO HAY NADA MAS CIERTO.....

Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Sutragris Ripley-Max Los Olivos. 8 de abril

El señor Rossi al decir que en Ripley Max se atiende a otro tipo de clientes esta haciendo una sutil DISCRIMINACIÓN claro que el nunca lo va a admitir directamente así que el pueblo de EL CONO NORTE DE DEBE DE SABER QUE ESTÁN SIENDO DISCRIMINADO

Ricardo Femandini Barreda
 Notario de Lima



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

Guillermo Armando Diaz Montesinos Si y creo que no les haga mucha gracia saber que son considerados en otro sector económico... 8 de abril a la(s) 23:52

Deisse Cahuana por lo visto ahora discrimina el poder cholo.....creo que no se ha dado cuenta que somos mayoría 9 de abril a la(s) 0:00 · 1

Mirtha Llanos Marin pura ignorancia, totalmente mal asesorado, queriendo explicar y defender lo indefendible!!! 9 de abril a la(s) 1:57 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos Todo porque el señor es Brasileño y blanquito no va a venir a discriminar a nuestro pueblo sino le gusta que se regrese a su patria..... 9 de abril a la(s) 8:51 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos 7 de abril

este señor es una bomba de tiempo que a donde llega su misión es destruir los sindicatos...seguro muy pronto estará por Colombia...

002

16/04/13

Guillermo Armando Díaz Montesinos



Ripley, la Teletón y el Gerente "chanta" | SINDICATO RIPLEY TOBALABA

http://sindicatoripleytobalaba.blogspot.com/2013/04/ripley-la-teleton-y-el-gerente_1.html

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Ver más historias recientes -

[Información](#) [Crear un anuncio](#) [Crear una página](#) [Desarrolladores](#) [Empleo](#) [Privacidad](#) [Ayudas](#) [Condiciones](#) [Ayuda](#)

Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima

003



Giancarlo Cornejo Alvarado

Añadir a mis amigos Mensaje

Biografía Información Amigos Fotos Más

Gerencia de Proyectos
bsgrupo.com



Curso aprob
Project Man
Institute. In
Lima, Trujillo.

Capitaliza tu experiencia
franquictioncoach...



Sé un Actor
capitaliza tu
profesional
dueños de r

Para ver lo que comparte con sus amigos, envíale una solicitud de amistad.

Añadir a mis amigos

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de El Club de los Libros Perdidos.
Hace 15 horas



Ricardo Fernández
Notario de Lima

Compartir

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
Hace 21 horas

Respetar a quienes sí luchamos por cambios justos, Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru YO Aporto San Isidro Sutragrisa San Miguel Es Sutragrisa Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos

"No pienses como yo, pero respeta que yo piense diferente".



Compartir

1

A 5 personas les gusta esto.

Ver 3 comentarios más

León García J. Leo cuanta gente q no son sindicalistas querran decir algo no les parece, pero por miedo a los dicen llamarse buenos líderes no lo hacen...
Hace 20 horas · 2

Guillermo Armando Diaz Montalinos Esos no son líderes esos son pastores de ganado pidiendo disculpas a los verdaderos pastores de ganado de las alturas que esos si hacen su trabajo con tesón.....
Hace 18 horas

Karinita Santacruz muy buena frase giancopiada
Hace 10 horas

Jonathan Domingo Caceres Izaguirre Esa va para los amarillos.
Hace 2 horas a través de móvil

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos.
Hace 22 horas

Piña, no cumplo con este perfil . Prefiero subir de pie y no de rodillas .

PENSANDO EN LOS TRABAJADORES EN GENERAL, MENSAJE PARA LOS AMARILLOS EN SU PROXIMA POSTULACION ESTE ES EL EL EXAMEN RESUELTO PAR SU ASCENSO.

SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR

SI NO OPINAS MEJOR

NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO DE SUPERVISOR

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

Compartir

1

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montalinos No compañero tu no calificas para ZOMBIE tendrías que morir moralmente como lo han echos varlo de nuestros ex compañeros que en paz descansen y que de Dios no gocen...
Hace 22 horas · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos.
Hace 23 horas

¿ Por que no vino Paulo Coelho a ser gerente ?.

065



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Ver 3 comentarios más

León García J. Leo Xq la discriminación, que creen que son los de esa zona de Max, sr. Rossi aca en el Perú todos somos iguales...

Hace 22 horas · 3

Guillermo Armando Diaz Montesinos Corro el es Brasileño creo que se trajo su pensamiento de discriminación de su patria.

Hace 21 horas · 2

Rigo Busk Aguilar Escobar El discrimina al Cono Norte, entonces nosotros también debemos discriminar a este señor por ser extranjero, QUE LO DEPORTEN a su país para que allá se crea el gerente más grande del mundo!!

Hace 10 horas · 1

Jonathan Domingo Cáceres Izaguirre Hay que llamar a migraciones. . .

Hace 2 horas a través de móvil

Ricardo Fernandini Bañeda
Notario de Lima

Giancarlo Cornejo Alvarado

Hace 23 horas

¿En que se fue posible ser líder en San Isidro?. Recuerdo una frase : "No trabajes para que tu presencia se imponga , sino para que tu ausencia se sienta" .



Compartir

A 17 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

Jetha Yamda Chaaaro así anquila a sus jefes chilenos traidores

Hace 22 horas · 1

Valera Rk felickadones mi giana

Hace 17 horas

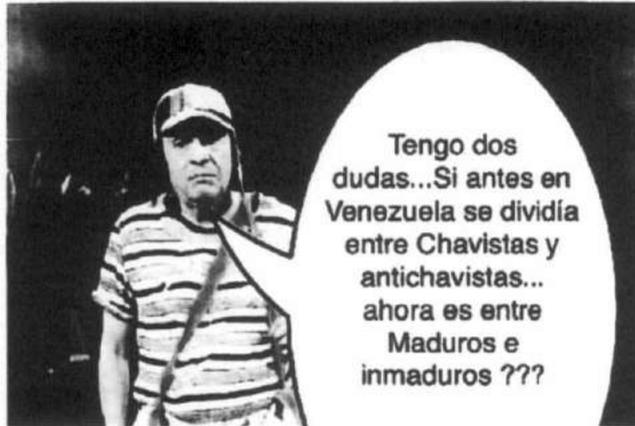
Rigo Busk Aguilar Escobar Muy cierto.

Hace 10 horas

León García J. Leo Aquellos tiempos que no volverán se le extraña a un verdadero LIDER, pero lo que es un verdadero LIDER, no a cualquier cosa... Saludos al Jefe César Arbú !!

Hace 7 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD, domingo



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Hildebrandt en sus trece, domingo

La señora Thatcher era un ama de casa bien aplicada. El señor Reagan era un cowboy jubilado que creía en las mismas cosas en las que creía la señora Thatcher. Estas cosas eran muy simples: Los pobres eran pobres porque se lo hablan buscado;...Ver más

Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
sábado a través de móvil

Puedo creer haya estudiantes que culpen a su perro de comerse su tarea, pero que hayan tinterillos que acusen robo de papeles a las 8am... ¿?. Hay una red de traficantes de papel bond en Lima, a estar atentos

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Jorge Cardoza jajaja ya no tienen argumentos?
El sábado a la(s) 18:28 · 2

Jesus Valdez jajaja la verdad creo que quien le robó fue la cucaracha del comedor de san Isidro
El sábado a la(s) 20:18 a través de móvil · 3

Leonardo Peter Romero Salinas cree ese tarado que somos que
El domingo a la(s) 0:22

Rigo Buslik Aguilar Escobar Sólo un huev... puede argumentar algo así, que le cuente eso a un bombero, a ver si el le cree!!!
Hace 10 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado
sábado a través de móvil

Enter Sadman.

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Diego VR metalica
Ayer a las 0:23

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Macho Peruano que se respeta.
12 de abril

Jajajajaja



*Ricardo Fernandez
Notario de...*

A 9 personas les gusta esto.

Andy Cubas Landazuri jajajaja k buena
El sábado a la(s) 9:26
Diego VR programacion basura
Ayer a las 0:24 · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido un enlace.
12 de abril

Aquí el video de una de las tantas cucarachas encontradas en el comedor de Ripley San Isidro , Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru YO Aporto San Isidro Sutragrisa Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos San Miguel Es Sutragrisa Sutragrisa CD-Ripleyperu Sutragrisacd Ripleyperu



Cucaracha en comedor de RIPLEY San Isidro
www.youtube.com

Este video demuestra las pésimas condiciones en que está nuestro comedor .

Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

Diego VR ptn q asco x Dioss
12 de abril a la(s) 22:34

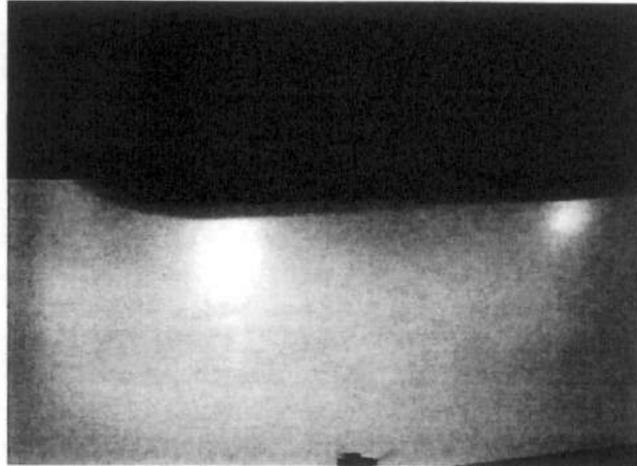
Diego VR > __ <
12 de abril a la(s) 22:35

San Miguel Es Sutragrisa ojala se pudiera fumigar tambien a tanta cucaracha de 2 patas que hay en ripley y se estan multiplicando.
El sábado a la(s) 9:10

Jonathan Domingo Caceres Izaguirre No pueden fumigar porque hay muchas cucarachas y ratas que tienen código de trabajador y se pueden quedar sin sus "mejores trabajadores" así que a comer afuera no usemos los comedores que tienen cada sucursal. Hace aproximadamente una hora a través de móvil

Giancarlo Cornejo Alvarado
12 de abril

Parece que por cada amonestación injusta, aparece una cucaracha en el comedor .
Sra Úrsula si gusta nosotros mismos llevamos nuestro insecticida, pero esto no debe seguir así — con YO Aporto San Isidro Sutragrisa y 5 personas más.



Compartir

1

A 5 personas les gusta esto.

Jesus Valdez bueno creo que las cucarachas se enteraron que las van a exterminar y comienzan a huir ..

12 de abril a la(s) 16:26 a través de móvil

Luis Caceres con razon toy con una diarresaaaaaaaa de la csm

12 de abril a la(s) 23:59

Luis Caceres cucarachas el nuevo plato de riplej

12 de abril a la(s) 23:59 · 1

Gobierno Armando Diaz Montezinos Al final los van a terminar poniendo como entrada principal y te van a decir con o sin mayonesa....

El sábado a la(s) 8:51

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
12 de abril

Ricardo Fernandini Barrios
Notario de Lima



Compartir

1

A Diego VR le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Noticias Curiosas.
12 de abril

Giancarlo Cornejo Alvarado

**Hakuna matata
vive y sé feliz**



**a la mierda
tengo hambre!!!**



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
12 de abril a través de móvil

Ya muy anciano, el gran Jorge Luis Borges escribió INSTANTES , un relato que todos deberíamos leer y replantear nuestras vidas :

"Si pudiera vivir nuevamente mi vida.

En la próxima, trataría de cometer mas errores.

No intentaría ser tan perfecto, me relajaría mas.

Sería más honesto de lo que he sido,

Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
11 de abril

¿Quién es? — con YO Aporto San Isidro Sutragrisa



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

Delisse Cahuane jajajaja yo se yo secual es el premio
11 de abril a la(s) 23:53

Giancarlo Cornejo Alvarado El premio es una cucaracha marina en un fan .
11 de abril a la(s) 23:54 a través de móvil

Jesús Guillermo Velasco Gamio Jajajaja ta buena
12 de abril a la(s) 2:34 a través de móvil

Ricardo Ferrandini Bazzola
Notario de Lima

Williams Guerra la cojudaza!!!!!! quien mas!!!!!!! jajaja
12 de abril a la(s) 10:41

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
11 de abril

Totalmente de acuerdo .



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado cambió su foto del perfil.
10 de abril

*Ricardo Femandini Barreda
Notario de Lima*



Compartir

A 19 personas les gusta esto.

Sussan Wilson geanco tu si haahaha
11 de abril a la(s) 19:39

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
10 de abril



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado
10 de abril

Oye Minimiza . APUNTA LA PLACA (Req. 1760 - 2013 -MTPE). #YaTuSabes .

Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Rigo Busik Aguilar Escobar JE JE MUY BUENA!!!
11 de abril a la(s) 16:17

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Salsero Mayor Ok.
10 de abril

El bravo.

ASI QUE YA LO SABEN OK!!

Ricardo Femandini Berreda
Notario de Lima



Compartir

A Rigo Busik Aguilar Escobar le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Diario La República.
10 de abril

Mucho roche con la pedofilia, así que en la no muy santa sede, solo les queda estimularse con su pornosotros.

Pornografía es uno de los archivos más descargados en el Vaticano
<http://ow.ly/jUMx3>

Ripley San Isidro

Lima

Lima

436





Pedro Suárez-Vértiz Residente Calle 13 Nirvana



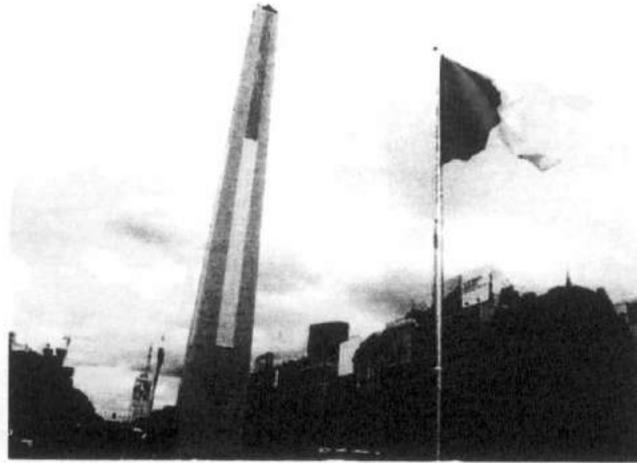
Al estilo Juliana vides extremas talento... 3G



Química Pura El Último Pasajero Per... Cinescape



El Club de los Libros ... El Diario De Doryan Gr...



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sociedad Política, 10 de abril

Pobre sotanós, la tía thatcher le va a quitar la batuta .



Maricarmen Inicio

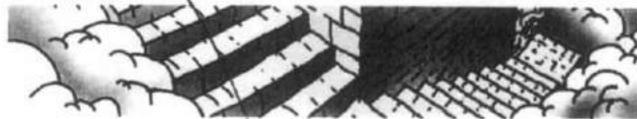
Giancarlo Cornejo Alvarado **Ahora**

Añadir a mis amigos

Ahora



lamula.pe Diario El Comercio (Pe... el útero de marita



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado 9 de abril

¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? . — con Sutragrisa CD-Ripleyperu y 5 personas más.



Beto Ortiz (Oficial) Al estilo Juliana Fujivladí Yudu



A Giancarlo le gusta lamula.pe.



Giancarlo ahora es amigo de Jimy Castro Diaz y 8 personas más.

INCOMPETENTE

Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Ver 6 comentarios más

Jhoyer Trujillo Si mucho se demorar esas mierdas...me llega un par de incompetentes.... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores??...

10 de abril a la(s) 22:46 · 1
Dilo Sotelo al menos ya han pasado sus 48 horas que le dan x ley... si al viernes no hay...caballero x el ministerio sera

10 de abril a la(s) 23:01 · 2

Chat 28 [Redacted] Sis hasta el viernes no ,mes , ya son dos semanas k ya paso grrr...
11 de abril a la(s) 10:05

Jonathan Domingo Caceres Izaguirre Cuantos ex sindicalistas tenemos con esa tarjeta? Que renunciaron para obtener esa tarjeta y lo gracioso es que hay otros que renunciaron por la misma idea y aun no les dan su premio el puesto soñado y ahora quieren regresar al sindicato. RATAS
Hace aproximadamente una hora a través de móvil · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado
9 de abril

Este agujero ya lleva más de un año frente a los baños de la tienda San Isidro, y mientras los que pueden mandar a repararlo se sigan escaldando por nuestro cintillo del Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru los trabajadores aún nos seguiremos preguntando ¿realmente hay gerencia en la sucursal? .



Ricardo Ferrandini Balleza
Notario de Lima

Compartir 2

A 2 personas les gusta esto.

Jesus Valdez como otras cosas .que se sale el agua e inundaba el baño del sótano rpley san isidro, mejor idea no parchar el hueco sino ponerle un canal hacia el lavadero..
9 de abril a la(s) 12:21 a través de móvil · 1

Leonardo Peter Romero Salinas en eso deben preocuparse a esos incapaces en ves de estar jodiendo es la realidad de la tienda
10 de abril a la(s) 1:03

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
9 de abril

La mejor frase para empezar este martes .

Gerencia de Proyectos
bsgrupo.com



Curso aprot
Project Man
Institute. In
Lima, Trujillo.

Glencarlo Cornejo Alvarado

*equivale al amor
que haces.*

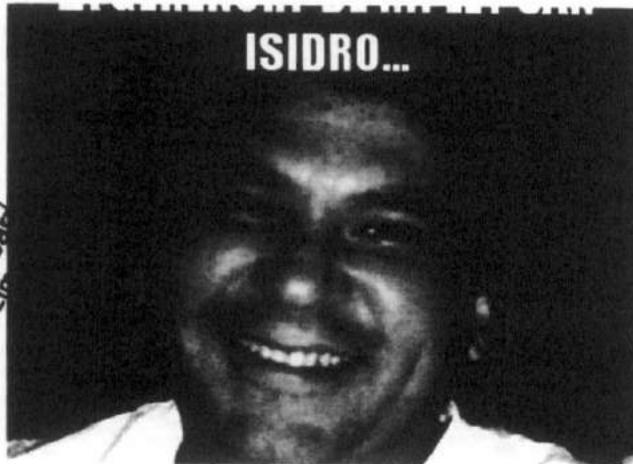
Ultima letra de la última canción
del último álbum de los Beatles.

Compartir

A Viviana Vasquez le gusta esto.

Glencarlo Cornejo Alvarado
9 de abril

Gastón sabe .



Ricardo Femandini Bae
Notario de L...

Compartir

1

A 5 personas les gusta esto.

Deisse Cahuna ummm excelente idea ...para la proxima degustacion podemos llamar a
gaston acurlo ...a ver si nos sa luces de cuanto es el aporte nutricional que nos dan los
gusanos y las cucarachas
9 de abril a la(s) 1:15

Yessica Paola Diaz k horror nuevamente si no son cucarachas son gusanos ahhhhh
hasta cuandoooooo
9 de abril a la(s) 1:17

Glencarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de BroLy Lei-To.
9 de abril

Hahahahaha bobazooo



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Delisse Cahuana que buena
9 de abril a la(s) 2:34

Grads Ac jajaja
9 de abril a la(s) 19:18

Ver más historias recientes

Ricardo Femandini Barboza
 Notario de Lima



Giancarlo Comejo Alvarado
9 de abril a través de móvil

¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo detalla? con Subtrigrisa Ripley-Max Los Olivos.
Subtrigrisa Sindicato Unico
Subtrigrisa, Subtrigrisa CD-
Isidro Subtrigrisa.

A 6 personas les gusta esto.
Ver 4 comentarios más

Subtrigrisa Ripley-Max Los Olivos
INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA.
10 de abril a la(s) 1:55 · 3

Dilo Sotelo separeme una para plaza norte : llevo 10 dias sin recibir mi certificado de trabajo y menos la liquidacion va que vienen juntas..en la central ni enterados ...??
10 de abril a la(s) 14:35 · 2

Jhoyer Trujillo Si mucho se demorar esas mierdas...me llega un par de incompetentes.... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???

420

1-B

CARTA NOTARIAL DE PREAVISO

NOTARIA RICARDO FERNANDINI BARRERA Las Begonias 405 - San Isidro Telf.: 315-4100	
FECHA:	19 ABR. 2013
Carta Notarial N°	779484
VºBº	Procurador

Lima, 19 de abril de 2013

Señor
WILLIAMS GUERRA RODRIGUEZ
Jr. Crespo y Castillo N° 2852, Cercado de Lima
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y de conformidad con el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"), procedemos a imputarle las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa¹, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Nuestra imputación se basa en los siguientes hechos:

1. El lunes 8 de abril de 2013 a las 3:33 p.m., usted pulsó la opción de "Me gusta" y comentó una publicación realizada en la biografía del Facebook de su compañero de trabajo Giancarlo Cornejo Alvarado. Se trataba de una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, a la que se había agregado la siguiente frase: "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa".

Como mencionábamos previamente, usted pulsó la opción de "Me gusta" y comentó la publicación en los siguientes términos: "ese rasm!!!! como no lo deportan por basural!!!" (sic).

2. El lunes 15 de abril de 2013 a las 2:14 p.m., usted comentó una publicación compartida en la biografía del Facebook de su compañero de trabajo Guillermo Armando Díaz Montesinos. Se trataba de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOL....." (sic). Por su parte, la sumilla de la publicación original del usuario Sutragrisacod Ripleyperu fue la

¹ "Artículo 74°.- Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY."

siguiente: "Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que aca en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRESES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO." (sic).

Como mencionábamos previamente, usted comentó la publicación en los siguientes términos: "por culpa de esos rcsml!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!" (sic).

3. A consecuencia de la revisión de lo anterior, también advertimos que el viernes 5 de abril de 2013 a las 4:03 p.m., usted comentó una publicación en la biografía del Facebook del usuario San Miguel es Sutragrisa. Se trataba de una copia escaneada de un documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "este es el formato que ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento."

Como mencionábamos previamente, usted comentó la publicación en los siguientes términos: "que se vayan a la csm!!!!!!" (sic).

Los hechos descritos han sido constatados por el Dr. Ricardo Femandini Barrera, Notario Público de Lima, los días viernes 12 y martes 16 de abril de 2013. Para efectos de la constatación, se utilizó la cuenta de Facebook de la señora María del Carmen Miniza Stoli, Sub Gerente de Relaciones Laborales de la Empresa.

Cabe mencionar, que los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Diaz Montesinos, así como el usuario San Miguel es Sutragrisa, no forman parte de la lista de contactos ("Amigos") de esta persona, lo que también ha sido constatado por el Notario referido, lo que demuestra que su perfil es de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a las publicaciones y comentarios ofensivos anteriormente referidos.

Los hechos descritos configuran faltas graves previstas en las normas legales, por los siguientes motivos:

1. Aprobar públicamente (al pulsar la opción de "Me gusta") afirmaciones en el sentido que el señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, debe "PAGAR, PAGAR, PAGAR" y que el personal de la Empresa sigue esperando ese gesto, implica cuestionar la legitimidad y moralidad de las actuaciones del empleador, así como dañar su imagen frente a la opinión pública.

Este comportamiento supone, además, una inobservancia grave de lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.

2. Insultar públicamente al Director Ejecutivo de la Empresa, calificándolo como un "rasm" (*reconcha de su madre*) al que deberían deportar "por basura", así como a los "abogaduchos de quinta que laboran en Ripley", calificándolos como unos "rasm" (*reconcha de sus madres*), "indeseables de mierda" e "hdp" (hijos de puta), no sólo afecta el honor y la buena reputación de estas personas, sino -en general- la imagen de la Empresa frente a la opinión pública. De igual manera, perjudica gravemente a la Empresa que usted afirme que esta se *debe ir a la "asm"* (concha su madre) por elaborar el documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley".

Estos comportamientos suponen, además, una inobservancia grave de lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.

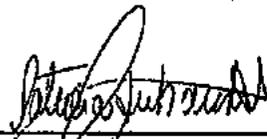
Es claro que nos encontramos frente a conductas que usted realizó con el ánimo de injuriar, agraviar y ofender al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, generándole un perjuicio manifiesto, pues - como hemos resaltado- los perfiles de Facebook de los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz Montesinos, así como el del usuario San Miguel es Sutragrisa, son de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sinnúmero de personas (adicionales a sus 432, 248 y 302 contactos, respectivamente) revisen las publicaciones y sus comentarios y, a partir de ellos, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y demás trabajadores.

En atención a los hechos expuestos, le cursamos la presente carta con la finalidad que usted formule sus descargos por escrito ante la Gerencia de Gestión de Personas de la Empresa, con oficinas ubicadas en Av. Paseo de la República N° 3118, piso 9, San Isidro, para lo cual le otorgamos el plazo de seis (6) días naturales contados a partir de la recepción de la presente.

Asimismo, de conformidad con el artículo 31 de la LPCL, lo exoneramos de su obligación de asistir al centro de trabajo durante la tramitación del procedimiento de despido, dejando constancia de que tal medida no implica una negación *a priori* del otorgamiento de las facilidades que estime convenientes para ejercer plenamente su derecho de defensa.

Por último, le expresamos nuestras disculpas por los términos altamente ofensivos y soeces que constan en la presente comunicación; sin embargo, se trata de reproducciones literales de la información que consta en su perfil de Facebook.

Sin otro particular, quedamos de usted.


Patricia Subauste Uribe
Gerente de Gestión de Personas

Adjuntamos:

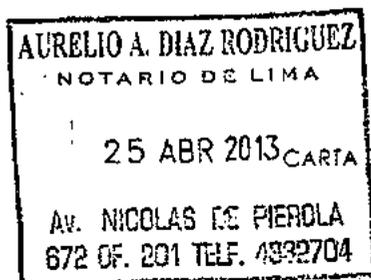
- Copia legalizada de las Actas Notariales, de fechas 12 y 16 de abril de 2013, emitidas por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos.
- Copia simple del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

CERTIFICO : QUE EL DIA DE HOY SE HA ENTREGADO LA PRESENTE CARTA NOTARIAL EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN LA MISMA; SIENDO RECEPCIONADA POR UNA PERSONA QUE MANIFESTO SER SALOMON GUERRA VILLANUEVA FAMILIAR DEL DESTINATARIO QUIEN LUEGO DE ENTERARSE DEL CONTENIDO NO FIRMÓ ESTE DUPLICADO.

LIMA.- 19 DE ABRIL DEL 2013.


Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima





1-C

Lima, 25 de Abril del 2013

Señora
Patricio SUBAUSTE URIBE
Gerente de Gestión de Personas de Tiendas por Departamento Ripley S.A.
Calle Las Begonias 545 Piso 9no Piso San Isidro
PRESENTE

Documento no redactado
en la Notaría.

Estimada señora:

Mediante la presente carta notarial cursada de conformidad con lo que dispone el artículo 31° del D.S. 003-97-TR, ejercito mi derecho a defensa haciendo el descargo legal y material a la imputación de "comisión de falta grave" contemplada en el inciso a) y f) del artículo 25° del acotado Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante la Ley) rebatiendo también la falsa acusación de "incurrir en violación del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo", imputaciones que se me hace en la carta notarial de fecha 22-04-2013, la misma que la contesto negando y contradiciendo así como desvirtuando cada una de las imputaciones que contiene y se me hace, por falsas, tendenciosas e inconsistentes en mérito a los fundamentos que paso a exponer:

1.- En primer término no puede aceptar sus disculpas por los términos ofensivos y soeces que constan en su carta de pre aviso, por cuanto no son reproducciones literales de la información que consta en mi perfil de Facebook, sino son lo que vuestra representada distorsiona y pretende que fue lo que yo supuestamente escribí en mi cuenta personal. Además, debo señalar enfáticamente que su carta de pre aviso es improcedente porque no cumple con lo que dispone la parte introductoria del artículo 25° de la Ley, que obliga al empleador acreditar que el recurrente haya incurrido en violación de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal manera que hagan irrazonable la subsistencia de esta relación; para acreditar estos supuestos la empresa tiene que demostrar que el actor haya cometido las fallas graves contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley.

2.- Se me imputa en supuestos "incumplimientos de mis obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, incurrir en reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores", la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)".

3.- Sin embargo de la lectura minuciosa que se hace a la carta de pre aviso y del análisis de su contenido se desprende que esta carta no contiene una sola prueba que identifique al actor con la comisión de "faltas graves" contemplados en el inciso a) y f) de la ley, es decir, que identifique y acredite el incumplimiento en mis obligaciones de trabajo que signifique el quebrantamiento de la buena fe laboral que haya mostrado

resistencia reiterada a las ordenes de trabajo, prueba alguna que acredite "haber paralizado intempestivamente mis labores" o que haya violado el RIT o que finalmente haya cometido "actos de injuria, o haya faltado gravemente de palabra al empleador o a otros funcionarios de la empresa o a mis compañeros de trabajo", por tanto, esta carta de pre aviso, además de ilegal por basarse en "pruebas" no validas en un procedimiento de despido, resulta inconsistente en su contenido .

4.- En relación a las publicaciones del 8 y 15 de abril que habría efectuada en la página WEB Facebook, lo primero que tengo que señalar que, estas "pruebas" carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 2º numeral 10 de la Constitución del Estado ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación, ya que estos solo pueden ser abiertos y utilizados por mandato judicial o con autorización del usuario.

5.- En ese sentido, el hecho de utilizar datos extraídos ilegalmente de un medio de comunicación privado como es el Facebook deviene en ilegal y carece de valor probatorio para implementar un despido como pretende la empresa a través de esta carta de pre aviso de despido.

6.- Es notorio y evidente la intención de la empresa de armar todo este tinglado ilegal cuando vemos que vuestra representada ingreso a la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado, para posteriormente ingresar a mi cuenta Facebook de manera ilegal a través de la propia cuenta de la Sra. Miniza Stoll – Sub Gerente de Relaciones Laborales y encargada personalmente de implementar la campaña de hostilización y practica antisindical contra los trabajadores, Dirigentes y Delegados del SUTRAGRISA.

7.- Dicho esto y acreditado la ilegalidad de estas supuestas "pruebas" debo señalar que ninguno de los argumentos esgrimidos en los numerales 1, 2, y 3 de la carta de pre aviso que contesto, acreditan la comisión de falta grave y para ello basta señalar, si se aceptara su valor legal que, las frases: *"ese rasm!!! como no lo deportan por basura!!!!", "por culpa de esos rasm!!! andamos como andamos!!!!indeseables de mierda!!!!hdp!!!mi apoyo compañeros!!!!. Y que se vayan a la csm!!!!",* no expresan falta de respeto, no expresa injuria, ni acto de falta grave alguno como pretende hacer aparecer la empresa.

No olvidemos que es vuestra parte es la que pretende determinar que el conjunto de las letras "rasm", resultarían ser la frase: *"rechoncha de su madre"*; o, que el conjunto de letras "hdp", resultan ser la frase: *"hijos de puta"*; o, que el conjunto de letras "csm", resultan ser la frase: *"concha su madre"*; cuando en mi cuenta personal yo sólo he escrito las letras "RCSM", "HDP" y "CSM". En ningún momento he escrito los calificativos que Ud., lamentablemente reproduce en su misiva.

9.- No se puede acusar de "falta grave" a un trabajador por el hecho de que en el ámbito privado del Facebook, exprese unas letras, a las cuales la empresa le da un sentido e interpretación antojadiza, tendenciosa y evidentemente tratando de perjudicarme. Peor resulta el hecho, como explique líneas arriba, que se ingresara a mi cuenta personal de Facebook, a través de la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado; y, realizado por la propia Sub Gerente de Relaciones Laborales, se revise mi álbum personal de fotos que mantengo en él; y, en el cual me encuentro con mi menor hijo, en situaciones sumamente íntimas y ajenas a la empresa. Esta situación no sólo resulta ilegal, sino que atenta contra mi intimidad personal mía y la de mi menor hijo.

10.- El recurrir a estos medios ilegales y sin fundamento lo único que demuestra es un proceder anti laboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Tiendas por Departamento Ripley S.A. La práctica antisindical de la empresa en contra de los trabajadores ha sido acreditada y sancionada por la Autoridad de Trabajo como es de conocimiento de la empresa.

11.- De otro lado debo señalar que, es de público conocimiento que una Red Social, como el Facebook, es una forma de interacción social definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Consisten en un sistema abierto y en construcción permanente, es un mundo virtual, inmaterial, irreal, de constantes cambios. Lo que hoy es una cosa, mañana es otra.

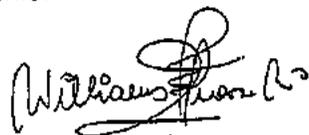
Debemos entender que constantemente se crean y desaparecen redes sociales; muchas son usadas muchas y otras no (my space, Messenger, Hi5). Nadie controla las redes sociales, nadie las puede limitar, mucho menos mi persona. En ese sentido, lo que ocurra en este mundo paralelo o llamado comúnmente "ON LINE", no puede ser considerado en nuestra realidad, mucho menos en una relación de trabajo, como es la que mantengo con vuestra representada. Lo contrario, sería ir en contra de la lógica y el derecho.

12.- Finalmente debo dejar claramente establecido de que no se me puede imputar un supuesto "incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo" cuando la empresa nunca me hizo entrega personal, como era su obligación del RIT al cual hace referencia cuyo "incumplimiento" se esgrime para imputarme falta grave que no existe ni he cometido.

POR LO EXPUESTO:

Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

Atentamente.

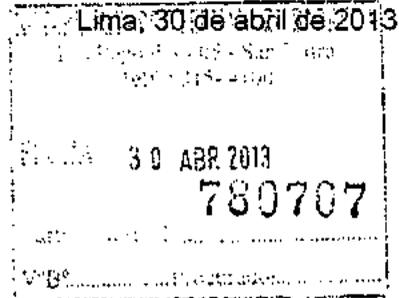

WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRIGUEZ
DNI 10727575

080

1-D

CARTA NOTARIAL DE DESPIDO POR LA COMISION DE FALTAS GRAVES

Señor
WILLIAMS GUERRA RODRIGUEZ
Jirón Crespo y Castillo N° 2852 – Cercado de Lima
Presente.-



De nuestra consideración:

Por medio de la presente, le informamos que luego de haber evaluado detenidamente los argumentos contenidos en su carta de descargos, de fecha 25 de abril de 2013, hemos concluido que usted no ha desvirtuado la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por ello, a través de la presente, le comunicamos nuestra decisión de cesarlo por la comisión de las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa¹, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Este documento no ha sido procesado en esta oficina

A continuación nos pronunciamos sobre cada uno de los argumentos contenidos en su carta de descargos:

1. No se puede despedir a un trabajador por expresar unas letras en Facebook, a las cuales Ripley les da una interpretación antojadiza y tendenciosa:

La sola formulación de este argumento agrade la inteligencia de los trabajadores de Ripley que se vieron perjudicados por las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook. Y es que es de público y generalizado conocimiento que las abreviaturas "rasm", "hdp" y "asm" significan los insultos "reconcha de su madre", "hijo(s) de puta" y "concha de su madre", respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, le recordamos que, además de haber empleado tales abreviaturas, usted ha calificado al Director Ejecutivo de la Empresa como una "basura" a la que deberían deportar y se ha referido a los abogados que laboran en la Empresa como unos "indeseables de mierda".

¹ "Artículo 74".- Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY."

Ahora bien, siendo que en su carta de descargos usted ha reconocido expresamente que utilizó todos y cada uno de los insultos en los que se basó nuestra imputación, su despido es justificado.

2. La carta de preaviso no contiene una sola prueba que acredite la comisión de las faltas graves imputadas:

Esta afirmación es falsa. Cada una de las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook fue constatada por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima. Las Actas Notariales correspondientes fueron adjuntadas a la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013.

Es decir, cada una de las faltas graves cometidas ha sido debidamente documentada y acreditan las imputaciones realizadas.

3. Se le ha imputado, sin pruebas, la comisión de las faltas graves consistentes en la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la reiterada paralización intempestiva de labores:

En la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, únicamente le imputamos la comisión de las siguientes faltas graves: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Así, cualquier referencia a la supuesta inexistencia de pruebas que acrediten la comisión de dos faltas graves que no le imputamos (la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales y la reiterada paralización intempestiva de labores) deviene en impertinente.

4. Las pruebas utilizadas por Ripley carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el numeral 10) del artículo 2 de la Constitución, ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación:

En primer lugar, debemos aclarar que ninguna persona ha accedido ilegalmente a su cuenta de Facebook o a la de cualquier otro de los trabajadores involucrados en los hechos que sustentan su despido. Usted mismo reconoce que la Empresa ha utilizado la cuenta de la señora María del Carmen Miniza Stoll para identificar las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que consignó en el Facebook.

Ahora bien, que la Empresa haya podido identificar -a través de la cuenta referida- las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook, se debió única y exclusivamente al hecho que los perfiles en los que usted publicó tales expresiones eran perfiles de acceso público y no restringido. Esto significa que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a estos perfiles, ver sus publicaciones y comentarios. Cabe mencionar que su perfil de Facebook también es de acceso público y no restringido, lo que ha sido constatado por Notario Público, y que sólo

accedimos a este para verificar que los comentarios insultantes efectivamente habían sido publicados por usted.

En este punto, es importante aclarar que cada usuario de Facebook, incluido usted, tiene la posibilidad de modificar las configuraciones de privacidad de su perfil, con el fin de que sus publicaciones sólo puedan ser revisadas por sus amigos o contactos. Esto quiere decir que usted es el único responsable de haber configurado su perfil del Facebook como uno de acceso público y no restringido, permitiendo así que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) pueda estar al tanto de sus actividades en esta red social.

En definitiva, más allá de que nadie tenga el derecho a injuriar, agraviar y ofender a otra persona aunque sea en un ámbito privado o reducido, reiteramos que usted ha injuriado, agraviado y ofendido públicamente a los trabajadores de Ripley y a la Empresa misma, debido a que sus comentarios insultantes fueron publicados en los perfiles de Facebook de los señores Giancarlo Comejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz Montesinos, así como del usuario San Miguel es Sutragrisa, los cuales son de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sin número de personas (adicionales a sus 432, 248 y 302 contactos, respectivamente) los revisen y, a partir de ellos, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y demás trabajadores.

Por todo lo expuesto, su despido es justificado.

5. El despido demuestra un proceder antilaboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Ripley:

Esta afirmación es falsa. En todo momento, Ripley ha procurado mantener una relación de respeto mutuo y cordialidad con sus trabajadores, así como con las organizaciones que los representan.

No obstante ello, debemos precisar que esta afirmación es impertinente, ya que el inicio del presente procedimiento disciplinario no tiene ninguna relación con su condición de afiliado o su actividad sindical.

Por el contrario, como hemos enfatizado a lo largo de la presente, su despido se basa en las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted ha consignado en el Facebook, las cuales nada tienen que ver con el ejercicio legítimo de la libertad sindical o de cualquier otro derecho constitucional.

6. Nadie controla las redes sociales y nadie las puede limitar, mucho menos usted:

Esta afirmación es falsa. Las redes sociales no son una zona exenta de control, en la cual se puede cometer faltas graves laborales (y hasta delitos) de manera impune. En efecto, los usuarios del Facebook y de otras redes sociales deben asumir las responsabilidades que pudieran derivar de las expresiones que deciden hacer públicas.

En su caso, usted podía controlar o decidir si publicaba o no un comentario en determinado perfil y, lo que es más importante, el contenido de cada comentario.

Como ha quedado demostrado, usted optó por publicar comentarios insultantes que injurian, agravian y ofenden a los trabajadores de Ripley, y a la Empresa misma. Por ello, su despido es justificado.

7. No se le puede imputar el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo porque nunca se le hizo entrega personal de una copia este:

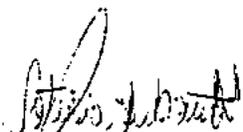
En su carta de descargos, usted no niega conocer el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, sino que se limita a cuestionar el hecho de que supuestamente este no le fue entregado de manera personal.

En este sentido, siendo que usted sí conoce el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y que el supuesto incumplimiento que denuncia es meramente formal (pudiendo acarrear, como máximo, la imposición de una multa administrativa), la imputación de esta falta grave está justificada.

Como se puede apreciar, ninguno de los argumentos citados logra desvirtuar la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por el contrario, muchos de ellos confirman que usted injurió, agravió y ofendió al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, lo que hace irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. En tal sentido, la relación laboral que mantiene con Ripley concluirá en la oportunidad de recibida la presente.

Finalmente, le informamos que su liquidación de beneficios sociales y demás documentos relacionados con su cese se encontrarán a su disposición en el área de compensaciones perteneciente a la Gerencia de Gestión de Personas, una vez transcurridas 48 horas desde la recepción de la presente.

Sin otro particular, quedamos de usted.



Patricia Subauste Uribe
Gerente de Gestión de Personas
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

Exp. :
Mat. : Reposición por Despido Arbitrario Fraudulento
Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

**SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE TURNO:
S. J.**

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, con DNI 10727575 con domicilio real en EL Jirón Crespo y Castillo 2852 Mirones Bajo, Cercado de Lima, señalando domicilio procesal en la Casilla 14349 de la Central de Notificaciones del Poder Judicial, señalando casilla electrónica autorizada por el Poder Judicial N° 8962 y correo electrónico mtcabogado@gmail.com; donde se me debe notificar con la demanda y sus recaudos.

II.- DATOS DE LA DEMANDADA:

Qué, en tiempo y forma oportuna, mediante una acción que contiene una acumulación objetiva de pretensiones, interpongo **DEMANDA de DESPIDO ARBITRARIO Y FRAUDULENTO** solicitando **LA REPOSICIÓN** a mis ocupaciones habituales de **VENDEDOR INTEGRAL** en La tienda Ripley de Jockey Plaza de Monterrico, con el pago de mis remuneraciones devengadas, incluido los incrementos por negociación colectiva dejadas de percibir durante el tiempo que dure el despido, o, sólo en el caso de no haber mérito para amparar la solicitud de Reposición por Despido Arbitrario como pretensión subordinada reclamo la **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** demanda que la interpongo contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, con domicilio principal en la Capital sito en las Begonias 545 9no Piso distrito de San Isidro, Lima, donde se le debe notificar con la demanda y sus recaudos.

III.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva ordenar mi **REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de vendedor integral de la Tienda

Ripley de Jockey Plaza de Monterrico, con el pago de las Remuneraciones devengadas dejadas de percibir desde el momento en que fui despedido hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos por negociación colectiva; o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar la demandada de REPOSICION, solicito se ampare la pretensión subordinada de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, ordenando se me pague la suma de S/. 59,378.99 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 4,948.33X12 mensualidades, como Indemnización por despido, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS de todo el periodo que me mantenga despedido.

III. SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE:

1.- Presté servicios como Vendedor Integral en el area de computo de las instalaciones comerciales de Ripley Jockey Plaza de propiedad de Tiendas por Departamento Ripley S.A., habiendo ingresado a trabajar el 16 de Julio del 2002, laborando en forma continuada, hasta el día martes 30 de Abril de 2013 en que soy despedido del trabajo ilegal e injustificadamente, con el argumento de "haber cometido "falta grave" tipificado en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR TUO de la ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. 728 conforme al contenido de la carta de pre aviso del 19-04-2013 oportunamente desvirtuada y aclarada mediante carta de descargo que ejercí el 25-04-2013, siendo despedido mediante carta notarial del 30-04-2013 conforme a los documentos que adjunto a la demanda. (1)

2.- Mi última remuneración percibida es como sigue: S/. 500.00 nuevos soles como sueldo básico al que debe sumar el promedio histórico de comisiones de S/. 3,661.04 nuevos soles mensuales, Asignación familiar de S/. 80.00 mensual, más el promedio de gratificaciones de S/. 706.83 nuevos soles, haciendo un haber total de S/. 4,948.33 mensual.

3.- El tipo de remuneración que percibo es mixto conformada por un básico, un promedio de comisiones y otros beneficios remunerativos.

3.- El trabajo realizado en esta empresa me permitió acumular 10 años 9 meses 14 días de servicios

IV.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar el **DESPIDO ARBITRARIO Y FRAUDULENTO** y ordenar **MI REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral en el área de computo de Ripley del Jockey Plaza, con el pago de las Remuneraciones devengadas desde el momento en que fui despedido hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos por negociación colectiva o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar esta pretensión principal de mi demanda, solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 59,398.99 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 4,948.33 x 12 mensualidades como Indemnización por despido, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS de todo el periodo que me mantenga despedido.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:

1.- Demando Despido Arbitrario y fraudulento y solicito a su honorable Juzgado ordene la reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral del área de computo de la tienda Ripley del Jockey Plaza de Monterrico con el pago de mis remuneraciones devengadas, toda vez que, el día 30 de Abril pasado he sido despedido del trabajo de manera arbitraria y fraudulenta imputándome supuesta "faltas graves" contempladas en el inciso a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que no las he cometido deviniendo estas acusaciones en argumentaciones falsas y tendenciosas. (2)

2.- Demando Despido Arbitrario y fraudulento amparado en lo dispuesto por el artículo 2º de la ley procesal de trabajo 29497 ya que la demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A. me ha despedido acusándome de "faltas graves" que no he cometido, ni han sido acreditadas y

③

probadas por la demandada como era su obligación a tenor de lo que dispone el artículo 31º del D.S. 003-97-TR, despido arbitrario y fraudulento cometido en contra mía y dos de mis compañeros de trabajos, ambos dirigentes sindicales.

3.- Este despido que se ha implementado en contra de mi persona es fraudulento porque la demandada a orquestado supuestas "faltas laborales" contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25º de la norma antes acotada, que no he cometido ya que, en mi condición de vendedor integral he cumplido a cabalidad con mis obligaciones de trabajo como lo prueba las boletas de pagos de los 6 últimos meses que acompañó como prueba donde aparece mi alto rendimiento en las comisiones percibidas, para probar mi rendimiento en el trabajo y por otro lado no existe antecedentes sobre amonestaciones o llamadas de atención previas al despido aplicadas en contra de mi persona que acrediten haber incurrido en "acto de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra funcionarios de la empresa".

④

4.- Muy por el contrario, yo si puedo sostener y probar que la empresa demandada está acostumbrada y tiene innumerables antecedentes que acreditan tener un comportamiento anti laboral contra trabajadores por el hecho de participar en las organizaciones sindicales o reclamar cumpla con las leyes laborales, lo prueba el hecho de que, desde el momento en que se constituyo el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-SUTRAGRISA, han sido numerosos los trabajadores y dirigentes que han sido despedidos de la empresa acusados de faltas que nunca cometieron como lo demuestra los numerosos pronunciamientos judiciales que me permito acompañar como prueba que acreditan el actuar fraudulento de la empresa demandada acostumbrada a despedir a trabajadores sin causa que lo justifique acusándoles de imputaciones falsas (fraudulentas) como ha ocurrido con Ana María Loyola Calderón, Mirtha Llanos Marín, Robert Quiroz, Juan Manuel Chinchay Silva, Luis Angel Saavedra Vela; el suscrito que ha sido despedido junto a Guillermo Armando Díaz Montesinos y Giancarlo Cornejo Alvarado, todos despedidos acusados de

⑤

cometer supuestas "faltas graves" tipificadas en el inciso a) y f) del artículo 25º de la Ley 728 que no cometimos.

4.- En efecto, la demandada me acusa de haber incurrido en "falta grave" contemplada en el inciso a) y f) del artículo 25º de la ley sustantiva, así como de una supuesta inobservancia del artículo 74º de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que me acompaña con su carta de pre aviso, sin haber acreditado en ningún caso tales acusaciones como era su obligación de acuerdo lo que dispone el artículo 31º de la ley sustantiva y pretendiendo aplicarme un reglamento interno de trabajo que el demandante nunca recepciono ni se me hizo entrega de acuerdo a ley. Por lo demás, referida a este articulado, en caso de que fuera valido, no está demostrado ni he incurrido en violación de lo dispuesto por este articulado y lo establecido en la ley; la empresa está en la obligación de probarme que he incurrido en las faltas graves contempladas en el inciso a) y f) de la ley y el artículo 74º del RIT, que no me pueden aplicar porque dicho RIT no se me hizo entrega con arreglo a ley.

5.- La inexistencia y falsedad de las "faltas graves" contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que se me imputan, la encontramos revisando los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la carta de pre aviso de despido que la empresa demandada me cursa el 22 de Abril del año en curso, la misma que es aclarada y desvirtuada con la carta de descargo que realice el 25 de abril del año en curso, pese a lo cual soy despedido del trabajo mediante carta notarial del 30 de abril del año en curso, quedando demostrado que pese a la inexistencia de "falta grave" soy despedido del trabajo de manera arbitraria y fraudulenta.

6.- La carta de pre aviso del 22-04-2013 acredita la inconsistencia y falsedad de la acusación de "falta grave" contemplada en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que esgrime la demandada al suponer conceptos, calificativos o frases transcritas y apoyarse en fotografías y expresiones o comentarios que aparece en el Facebook al cual ingreso ilegalmente

la empresa mediante su Sub Gerente y responsable legal de toda esta política antilaboral y antisindical implementada en la empresa,

7.- Las expresiones, letras, frases o comentarios sobre fotografías, expresiones que aparecen en la red social como es el Facebook, donde el demandante pudo haber expresado un "me gusta", o colocado letras o frases no puede ser considerado como "falta grave" contemplada en el inciso a) que se refiere a "incumplimiento reiterado de sus obligaciones de trabajo, resistencia a cumplir las órdenes de sus superiores o inobservar el RIT" y f) que se refiere a "actos de violencia, grave indisciplina, injuria o flotamiento grave de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerarquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de el, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral" no acreditan la existencia real de faltas graves cometidas por el demandante contra funcionarios o ejecutivos de la empresa. No hay una sola evidencia y prueba que acredite la comisión de estas faltas ya que estamos simplemente frente a apreciaciones totalmente subjetivas y carentes de valor legal al pretender darle determinado significado a letras, signos, expresiones o frases expuestas en el facebook que no es procedente porque no responde a la realidad ni son hechos que se hayan producido como pretende entender la demandada, por lo que este despido deviene en ilegal y fraudulento porque se apoya en supuestos falsos que lo único que hacen es ocultar el comportamiento ilegal de la demandada.

8.- El pretender despedirme del trabajo recurriendo a un medio de expresión o red social como es el facebook demuestra la absoluta inconsistencia y falta de tipicidad de esta acusación ya que en ninguna parte del mundo un hecho de esta naturaleza puede ser considerado "falta grave" contemplada en el inciso a) y f) de la norma sustantiva nacional, mas aun cuando se trata simplemente de una opinión, un punto de vista frente a lo aparecido en el Facebook mediante una frase como "me gusta"; acto este que por lo demás forma parte de la libertad de

expresión, y no califica lo publicado en el facebook como prueba que incida en la relación laboral, con el agregado de que, de acuerdo a uniformes pronunciamientos de los Tribunales de Justicia, tanto nacionales como extranjeros, estas expresiones del Facebook no son consideradas medio probatorio validos para justificar un despido de un trabajador ya que, de acuerdo a lo que dispone el artículo 31 del D.S. 003-97-TR se requiere la acreditación fehaciente de la comisión de falta grave por el empleador para sancionar al trabajador con el despido, en consecuencia, imputar la comisión de "falta grave" obliga al empleador probar la existencia de las mismas y que estos emanen del incumplimiento que haga el trabajador de su contrato de trabajo que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral; en este caso la "falta grave" tipificada en los incisos a) y f) del artículo 25º de la ley que se me imputa, no está probada ni acreditada por la demandada por que este despido deviene en arbitrario y fraudulento porque se sustenta en acusaciones falsas y que el demandante no los ha cometido.

9.- Demando, de otro lado, como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario, , sólo en el caso de que su despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de Reposición por Despido arbitrario y fraudulento, amparado en el hecho de que este despido no tienen justificación legal ni causa alguna que la ampare, toda vez que he sido separado del trabajo en forma arbitraria sin que haya cometido las faltas graves tipificada en los incisos a) y f) del artículo 25º de la ley, ya que las imputaciones sobre supuesta comisión de falta grave que se me imputa nunca fue cometida por el actor, ni estar incurso en causa justa de despido contemplado en el artículo 46 del D.S. 003-97-TR dado que soy un trabajador que tengo contrato de trabajo a plazo indeterminado al estar trabajando en las actividades correspondientes a la actividad principal de la empresa demandada como vendedor integral en la Tienda Ripley de Monterrico, pese a ello, la demandada me ha despedido sin que el demandante se encuentre incurso en causal de falta grave contemplada en el artículo 25º, o causa justa contemplada en el artículo 46º del decreto supremo 003-

97-TR, de tal manera que, a todas luces este despido es Arbitrario y por ende me corresponde la indemnización por Despido Arbitrario que alcanza a la suma de S/. 59,398.99 nuevos soles que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x12 mensualidades.

I V. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA

1.- En lo sustantivo, amparo mi demanda en lo dispuesto por los artículos 2º numeral 15, artículo 27º de la Constitución del Estado; y lo dispuesto por el artículo 2º numeral 1 de la Ley Procesal de Trabajo 29497 normas que protegen el Derecho Fundamental al Trabajo y a los derechos individuales emanados de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral que han sido lesionados con el despido arbitrario y fraudulento demandado.

2.- En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 2 numeral 1 de la nueva ley procesal de trabajo 29497 y lo dispuesto por el artículo 424º y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

V. VIA PROCEDIMENTAL

La presente acción se tramita por la vía del proceso laboral Ordinario de acuerdo a lo que dispone el artículo 2º numeral 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

VI.- MEDIOS DE PRUEBA

1.- El mérito de 6 boletas de pagos del 2012 y 2013, en original, expedidas por la demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A. a mi nombre donde figura mi fecha de ingreso, ocupación remuneraciones percibidas, con las cuales acredito vínculo laboral, tiempo de servicios y la actividad que realizaba.

2.- La carta notarial de pre aviso del 19-04-2013 cursada por la demandada al demandante donde aparece la imputación de haber cometido supuestamente "falta grave" tipificado en el inciso a) y f) de la ley por acusar recibo con la expresión "me gusta" a imágenes y expresiones publicadas en el facebook, demostrando que no existe falta grave cometida por el demandante.

3.- El merito de la Carta de descargo del 25-04-2013 mediante la cual aclaro y desvirtuó totalmente las falsas acusaciones de "falta grave" que me hace la demandada.

4.- La carta de despido del 30-04-2013 notificada al demandante el 03-05-2013 para probar que la empresa se ratifica en su inconsistente acusaciones de "falta grave" y procede a despedirme sin que haya cometido falta grave, carta que sirve para probar el despido nulo.

5.- El merito de 6 sentencias emitidas por los diversos Juzgados de Lima ordenando la reposición de los trabajadores despedidos por Tiendas por Departamentos Ripley S.A. cuyo contenido demuestra la falsedad de los argumentos con los que la demandada actúa contra sus trabajadores para despedirlos como ha ocurrido con el demandante.

6.- El merito de la ejecutoria internacional emitida por el Tribunal Superior de la Sala Social de Murcia donde considera que el comentario que se haga de una publicación en el facebook no es prueba en un proceso laboral por tratarse de un documento social que se da dentro del marco de la libertad de expresión.

7.- El merito de la Ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18 de Agosto del 2004 emitido contra la Sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que declara improcedente la Acción de Amparo, ejecutoria que la reforma y ampara la acción interpuesta por el trabajador precisando que un documento obtenido indebidamente del internet carece de valor jurídico y calidad probatoria en un proceso como el que tramita el demandante, ejecutoria que sirve para ser aplicado en el presente caso.

VII. ANEXOS

- 1.A. Copia del DNI de la demandante.
- 1.B.- Original de 6 Boleta de pagos del demandante
- 1.C.- Carta notarial de pre aviso de despido del 19-04-2013
- 1.D.- Carta de descargo del 25-04-2013.

- 1.E.- Carta de despido del 30-04-2013.
- 1.F.- 6 sentencias consentidas y ejecutoriadas emitidas contra Ripley S.A.
- 1.G.- Ejecutoria Internacional de la Sala Social de Murcia-España
- 1. H.- La ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18-08-04

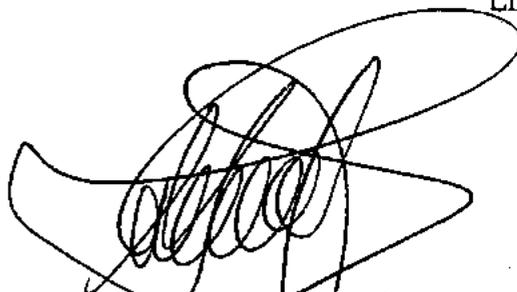
POR TANTO:

Pido a usted señor Juez dar trámite a la presente demanda de acuerdo a su contenido y ampararla oportunamente.

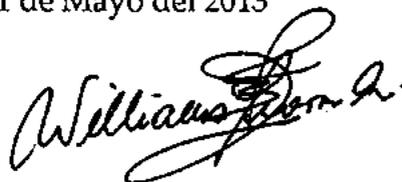
PRIMER OTROSÍ DIGO: Al amparo del artículo 80° del CPC delego facultades al letrado que autoriza la demanda señalando para ello domicilio el enunciado en el introito de la misma, expresando conocer las facultades que delego.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Qué, al amparo del artículo 138° del CPC es que designo como procuradores en la presente causa a los señores Amadeo Vilchez Chiroque DNI. 09846808 y Amaru Tincopa Gallegos con DNI 07644739 autorizándolos para que sean notificados por nota, lecturen el expediente o recaben recaudos de ser el caso.

Lima; 21 de Mayo del 2013



AMARU A. TINCOPA GALLEGOS
ABOGADO
C.A.L. 18513



Sec: Haidy Patricia Lara Díaz
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14
Mat: Reposición por Despido Fraudulento y Otro
Sum: Subsano mi demanda

SEÑOR JUEZ DEL 14vo JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

PERMANENTE

S.J.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en lo seguidos con TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., sobre NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 17º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, en tiempo oportuno y por convenir a mi derecho cumpla con subsanar mi demanda de acuerdo a lo ordenado por su despacho mediante resolución uno del 2805-2013 notificado a mi parte el 05-06-2013, en los términos siguientes:

1.- Mi demanda contiene las siguientes pretensiones:

1.1.- Como pretensión principal estoy solicitando se ordene mi REPOSICIÓN al trabajo de vendedor integral en el área de computo de la tienda Ripley del Jockey Plaza por haber sufrido el DESPIDO FRAUDULENTO con el pago de las remuneraciones devengadas incluido los incrementos de remuneraciones que provenga del gobierno o por negociación colectiva de todo el periodo que dure mi paralización en el trabajo como consecuencia de este despido.

1.2.- Como pretensión subordinada y solo en el caso de que el Juzgado considere no haber merito para amparar la pretensión principal, solicito se me pague la Indemnización por Despido Arbitrario de S/. 59, 378.99 nuevos soles nuevos soles, monto que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x 12 mensualidades, en aplicación del artículo 34º y 38º del D.S. 003-97-TR.

1.3.- Debo precisar mi demanda señalando que, como pretensiones accesorias estoy solicitando se ordene a la demandada deposite la Compensación por Tiempo de Servicios CTS que se devenguen del periodo que dure el despido de conformidad con lo que dispone el artículo 2º, 21º y 22º del D.S. 001-98-TR así como se reconozcan intereses, costas y costos del proceso.

2.- Solicito a su digno despacho se sirva amparar mi demanda ordenando mi reposición al trabajo como pretensión principal amparado en el hecho de que la demandada me imputa supuesto no ciertos, supuestos fraudulentos o falsos como responsable de la comisión de supuestas faltas que no he cometido como es el de acusarme de "no haber cumplido con mis obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral tipificada en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL y la supuesta "inobservancia del artículo 74º de un Reglamento Interno de Trabajo que nunca se me hizo entrega.

3.- En efecto, al levantar la empresa estos cargos que no los he cometido para despedirme del trabajo, estamos frente a una acusación falsa, fraudulenta, inexacta.

4.- La empresa demandada no ha cumplido con acreditar de manera fehaciente y cierta que "No cumplí con mis obligaciones de trabajo".

5.- Muy por el contrario, por mi parte, con las boletas de pagos de los últimos 6 meses que adjunto a la presente cumplo con acreditar que como vendedor integral cumplí a cabalidad con mi trabajo de vendedor al acreditar un promedio de ventas de más de S/. 4,500.00 nuevos soles mensuales, no explicando la empresa donde está el incumplimiento de mis obligaciones de trabajo, boletas que en copias fotostáticas he acompañado a mi demanda como prueba, salvo la de febrero-2013 que no se me hizo entrega.

5.- Que, en cuanto a la supuesta inobservancia del artículo 74º de un RIT esta acusación también resulta totalmente falsa e inconsistente partiendo primero del hecho de que la empresa nunca me hizo entrega del supuesto RIT cuyo artículo 74 que "habría incumplido" por tanto es totalmente falso que haya incurrido en tal inobservancia.

6.- En efecto, emplazo a la empresa que acredite que dicho RIT se me hizo entrega oportunamente para cumplir con sus alcances y contenido, mostrando la constancia de recepción en señal de entrega a la que estaba obligada con arreglo a ley.

7.- Los fundamentos de carácter jurídico de esta pretensión se encuentran contenidas en lo que dispone el artículo 27º de la Constitución del Estado que establece la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo dispuesto por el artículo 2 numeral 1 de la nueva ley procesal de trabajo 29497 relativas a la protección individual de mi derecho fundamental al trabajo que en la modalidad de despido fraudulento estoy solicitando mi reposición al trabajo con el pago de mis remuneraciones devengadas en el marco de la defensa de mi derecho individual al trabajo estoy planteando en esta demanda que contiene una acumulación objetiva subordinada de pretensiones.

8.- Que, en relación a la pretensión subordinada de Indemnización por despido arbitrario, estoy planteando esta pretensión de

manera subordinada, amparado en lo que dispone el artículo 83º, 85º y 86º del Código Procesal Civil concordante con lo que dispone el artículo 34º y 38º del D.S. 003-97-TR solo en el caso de que su honorable despacho no considere conveniente amparar la pretensión principal de la reposición por despido fraudulento.

9.- Los fundamentos de hecho de esta pretensión se sustentan en el hecho de que la demandada me ha despedido del trabajo acusado de "faltas graves" que no he cometido, sin causa legal que la justifique ya que el demandante no ha incurrido en causa de falta grave contemplada en los incisos a) y f) del artículo 25 de la ley sustantiva, el demandante no está incurso en causa justa de cese contemplada en el artículo 46 del D.S. 003-97-TR

OTRO SI. Solicito a su digno despacho notifique a la demandada para que, en estricto cumplimiento de ley cumpla con exhibir la constancia de haber hecho entrega al demandante del Reglamento Interno de Trabajo, cuya copia me hizo entrega con la carta de pre aviso de despido para acreditar que nunca fui notificado con dicho reglamento interno de trabajo.

POR TANTO

Pido tener por subsanada mi demanda dándole el curso de ley.

Lima, 10 de Junio del 2013.


MATEO A. TINCOPA CALLE
ABOGADO
S.A.L. 12542



PROCESADO

CARGO



MIRANDA & AMADO
ABOGADOS

www.mafirma.com.pe

255
10 ues
+ 2 taqas

Expediente No. 13049-2013
Especialista Legal: Dra. Lara Díaz
Escrito No. 1
Sumilla: CONTESTAMOS DEMANDA

SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. (en adelante, "RIPLEY"), con R.U.C. No. 20337564373, con domicilio real en Calle Las Begonias No. 545, Piso 10, San Isidro, Lima, representada por Sebastián Soltau Salazar, identificado con D.N.I. No. 44053990, según poder que se adjunta al presente escrito, en los seguidos por el señor **Williams Alexander Guerra Rodríguez**, sobre reposición por despido fraudulento, atentamente decimos:

El 1 de julio de 2013 nos fue notificada la Resolución No. 2, mediante la cual su Juzgado admite a trámite la demanda interpuesta por el señor Guerra Rodríguez. Por ello, nos apersonamos a la instancia señalando domicilio procesal en la **Casilla No. 3714 del Colegio de Abogados de Lima con sede en Palacio de Justicia, y Casilla Electrónica No. 1692**, en la que se nos deberán notificar todas las resoluciones y actos procesales que se verifiquen en el presente proceso.

I. SÍNTESIS DE LA DEMANDA

El señor Guerra Rodríguez interpone demanda laboral contra RIPLEY para que se ordene su reposición (pretensión principal) y el pago de las remuneraciones devengadas durante la vigencia de su despido, así como el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios devengada durante dicho período (pretensiones accesorias). En caso se desestime este pedido, solicita que se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario (pretensión subordinada).

Afirma que su despido fue fraudulento porque RIPLEY le imputó faltas graves que no cometió. En esta línea, señala que RIPLEY ha "orquestado" estas faltas graves, pues no acreditó su comisión, conforme a lo dispuesto por el artículo 31 del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL").

Las principales afirmaciones o insinuaciones contenidas en la demanda y su subsanación, referidas tanto a hechos como a consideraciones jurídicas, que procedemos a negar por no contar con sustento fáctico o jurídico alguno, son las siguientes:

- **AFIRMACIÓN FALSA: RIPLEY asignó un significado arbitrario a las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook.**

Las expresiones injuriantes citadas durante el procedimiento de despido del señor Guerra Rodríguez, son las siguientes:

- (i) Refiriéndose al señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY: "ese rasm!!!! Como no lo deportan por basura!!!!" (sic).
- (ii) Refiriéndose a los abogados que laboran en RIPLEY: "por culpa de esos rasm!!! Andamos como andamos!!!! Indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!" (sic).
- (iii) Refiriéndose a RIPLEY (concretamente a quienes elaboraron el documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley"): "que se vayan a la rasm!!!!!!!" (sic).

El contexto en el que se consignan los acrónimos "rasm", "hdp" y "rsm" evidencia que estos fueron utilizados para transmitir los sentidos "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)". No existe otra interpretación razonable.

- **AFIRMACIÓN FALSA: RIPLEY ingresó ilegalmente a un perfil de Facebook.**

Las expresiones injuriantes citadas durante el procedimiento de despido del señor Guerra Rodríguez constan en publicaciones a las que puede acceder cualquier persona con una cuenta en Facebook. Dichas publicaciones se encuentran en los perfiles de los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa.

El Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, constató que la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, pudo acceder a estas publicaciones utilizando su cuenta de Facebook y no la de un tercero, a pesar de no “ser amiga” de los usuarios mencionados.

En consecuencia, es falso que se haya producido un acto de transgresión informática (hackeo).

- **AFIRMACIÓN FALSA: Las expresiones injuriantes de un trabajador en Facebook no pueden justificar su despido.**

Facebook no es un espacio alejado de la vida social o irreal. Por el contrario, se trata de un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.

De ahí que exista la posibilidad de que Facebook sirva como plataforma para la comisión de faltas graves laborales (como la injuria) e incluso delitos (como la difamación agravada).

En sede nacional, el juez superior TOLEDO TORIBIO explica que un trabajador podrá ser despedido válidamente por sus expresiones injuriantes en Facebook “cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores”¹.

- **AFIRMACIÓN FALSA: Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook se enmarcan en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión.**

El señor Guerra Rodríguez no ejerció su derecho a la libertad de expresión cuando insultó a sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

¹ TOLEDO TORIBIO, Omar. “El Facebook y el Derecho Laboral”. En: *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: GRIJLEY, 2011, p. 131.

Cuando se lesiona el derecho al honor de una o más personas mediante la utilización de expresiones injuriantes como "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta", "concha de su(s) madre(s)", "basura" e "indeseables de mierda" no se ejerce el derecho a la libertad de expresión.

En otras palabras, el derecho a la libertad de expresión no es un derecho sin límites o prevalente respecto del derecho al honor, que habilite a las personas a insultar a terceros.

- **AFIRMACIÓN FALSA: *El señor Guerra Rodríguez no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY.***

Es absurdo que el señor Guerra Rodríguez afirme que no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, "RIT") de RIPLEY. Recordemos que se trata de un trabajador sindicalizado con casi once años de servicios.

Todos sus cuestionamientos respecto de la segunda falta grave que se le imputó se relacionan a un aspecto meramente formal, que no descarta el conocimiento del contenido del RIT de RIPLEY: la supuesta falta de entrega de una copia de este.

No obstante lo anterior, corresponde recalcar que el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY -disposición que fue inobservada de manera grave por el señor Guerra Rodríguez- parafrasea la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL. En otras palabras, el alegado desconocimiento del contenido del RIT de RIPLEY no descarta la configuración de una falta grave que justifica el despido.

- **AFIRMACIÓN FALSA: *El despido del señor Guerra Rodríguez es fraudulento porque RIPLEY no ha acreditado la comisión de las faltas graves imputadas.***

De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, un despido es 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, (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas"² (el énfasis es nuestro).

El señor Guerra Rodríguez afirma que su despido es fraudulento porque la acusación de RIPLEY es "falsa, fraudulenta, inexacta"³, al no existir pruebas que acrediten la comisión de las faltas graves imputadas.

Esto no es cierto. Las pruebas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas han sido adjuntadas a la carta notarial de preaviso. Nos referimos a: (i) la copia legalizada de las Actas Notariales, de fechas 12 y 16 de abril de 2013, emitidas por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos; y, (ii) la copia simple del RIT de RIPLEY.

En suma, queremos dejar sentado que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, "NLPT"), **negamos expresamente los hechos expuestos en la demanda que directa o indirectamente se vinculan con las afirmaciones e insinuaciones mencionadas anteriormente.**

II. CONTESTACIÓN DE DEMANDA

2.1. Los hechos del caso

- El lunes 8 de abril de 2013 a las 3:33 p.m., el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de "Me gusta" y comentó una publicación realizada en el perfil de *Facebook* del usuario Giancarlo Cornejo Alvarado. Se trataba de una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY, a la que se había agregado la siguiente frase: "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa*".

² Fundamento jurídico 15 de la sentencia recaída en el Expediente No. 976-2001-AA/TC.

³ Página 2 de la subsanación.

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de "Me gusta" y comentó la publicación en los siguientes términos: "**ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!**" (sic).

- El lunes 15 de abril de 2013 a las 2:14 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicación compartida en el perfil de *Facebook* del usuario Guillermo Armando Díaz Montesinos. Se trataba de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "**MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOL.....**" (sic). Por su parte, la sumilla de la publicación original del usuario Sutragrisacd Ripleyperu fue la siguiente: "*Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que aca en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y enciman cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCREs PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO.*" (sic).

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: "**por culpa de esos rcsm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!**" (sic).

- A consecuencia de la revisión de lo anterior, también advertimos que el viernes 5 de abril de 2013 a las 4:03 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicación en el perfil de *Facebook* del usuario San Miguel es Sutragrisa. Se trataba de una copia escaneada de un documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "este es el formato que riplej quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento."

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: "**que se vayan a la csm!!!!!!**" (sic).

- Los hechos descritos fueron constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12 y martes 16 de abril de 2013. Para efectos de la constatación, se utilizó la cuenta de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY.

Cabe mencionar, que los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, no forman parte de la lista de contactos ("Amigos") de esta persona, lo que también ha sido constatado por el Notario referido. Esto demuestra que sus perfiles son de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de RIPLEY) podía acceder a las publicaciones y comentarios ofensivos anteriormente citados.

- El viernes 19 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de preaviso. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el artículo 31 de la LPCL.
- El jueves 25 de abril de 2013, el señor Guerra Rodríguez presentó su carta de descargo.
- El martes 30 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el artículo 32 de la LPCL.

2.2. Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en *Facebook* son insultos

Tanto en su carta de descargo⁴ como en su demanda⁵, el señor Guerra Rodríguez niega que sus expresiones injuriantes en *Facebook* sean insultos. En su opinión, RIPLEY ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de determinados "conjuntos de letras" ("rcsm", "hdp" y "csm"), con la única finalidad de despedirlo.

Cabe anotar que estos documentos no contienen ningún argumento para negar el carácter injurioso de la calificación del Director Ejecutivo de RIPLEY como una "basura" a la que deberían deportar o de la calificación de los abogados que laboran en RIPLEY como unos "indeseables de mierda".

Sin perjuicio de esto último, debemos aclarar que RIPLEY no ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de lo que el señor Guerra Rodríguez llama "conjuntos de letras". En realidad ha hecho la única interpretación razonable, considerando que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital (entre ellas, *Facebook*).

En su informe pericial, el Magister Eduardo Villanueva Mansilla explica que los acrónimos "son una forma de lenguaje escrito y existen porque se han convertido en una convención. Nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los acrónimos que existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación"⁶ (el énfasis es nuestro). Asimismo, aclara que "ningún acrónimo es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística, y, a su vez, por tal motivo al usar un acrónimo se está teniendo una intención comunicativa, buscando que sea interpretado de una manera determinada un acrónimo dado"⁷ (el énfasis es nuestro).

Cuando el señor Guerra Rodríguez utilizó los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm" lo hizo con la intención de comunicar determinados sentidos que, por el contexto, iban a ser captados por sus interlocutores. En otras palabras, al utilizar estos acrónimos, el señor Guerra Rodríguez quiso decir, aunque de una manera más breve, "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)". Esto es innegable.

Estamos ofreciendo diversos medios probatorios que acreditan que los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm" son de uso común (no sólo en formas de comunicación digital) y

⁴ Puntos 1, 7 y 9 de la carta de descargo.

⁵ Páginas 5 y 6 de la demanda.

⁶ Página 7 del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla.

⁷ *Ibidem*.

que un ex trabajador que también fue despedido por la comisión de faltas graves a través de *Facebook* (el señor Giancarlo Cornejo Alvarado) reconoció que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez son insultos.

2.3. Las actas notariales que constataron las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en *Facebook* son medios probatorios válidos

La única razón por la que el señor Guerra Rodríguez considera que su despido es fraudulento es que "(...) *no califica lo publicado en el Facebook como prueba que incida en la relación laboral (...)*"⁸.

El señor Guerra Rodríguez se limita a cuestionar la prueba de su despido, mas reconoce que: (i) los hechos existen (sus expresiones injuriantes); (ii) las faltas graves imputadas se encuentran tipificadas en la Ley (concretamente en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL); y, (iii) no ha existido vicio de la voluntad que condicionara su despido.

Atendiendo a lo anterior, la demanda es infundada porque sí existen pruebas válidas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas. El despido del señor Guerra Rodríguez es válido y no fraudulento.

En primer lugar, de los hechos del caso se desprende que RIPLEY no accedió ilegalmente a uno o más perfiles de *Facebook*. Como ya se ha explicado:

- (i) Las expresiones injuriantes que justifican el despido del señor Guerra Rodríguez constan en publicaciones de acceso público y no restringido. Esto significa, como lo explican el informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla y la política de uso de datos de *Facebook*, que cualquier persona con un perfil de *Facebook* puede revisarlas, reiteramos, por ser públicas.
- (ii) El Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, constató que la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, pudo acceder a estas publicaciones utilizando su propia cuenta de *Facebook*, a pesar de no ser "amiga" de los usuarios dueños de los perfiles de

⁸ Página 7 de la demanda.

Facebook. Ello ratifica que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez fueron realizadas en publicaciones de acceso público y no restringido.

- (iii) El perfil de *Facebook* del señor Guerra Rodríguez también es de acceso público. Esto nos permitió verificar que fue él quien realizó las expresiones injuriantes y lesivas al honor que justifican su despido. Sin perjuicio de ello, el señor Guerra Rodríguez ha reconocido la autoría de estas expresiones injuriantes en su carta de descargo y en su demanda.

En segundo lugar, como se desprende del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla, *Facebook* no es un espacio alejado de la vida social o irreal. Por el contrario, se trata de un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.

Por ello, los comportamientos ilícitos cometidos a través de *Facebook* si tienen consecuencias jurídicas, ya que no se trata de un espacio exento de control. En sede nacional, esto ha sido ratificado por el magistrado TOLEDO TORIBIO quien explica que un trabajador podrá ser despedido válidamente por sus expresiones injuriantes en *Facebook* "cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores"⁹. También ha sido ratificado por el Dr. Iván Meini Méndez, cuya pericia está siendo ofrecida como medio probatorio.

Por otro lado, también es falsa la afirmación del señor Guerra Rodríguez en el sentido que "(...) *en ninguna parte del mundo un hecho de esta naturaleza puede ser considerado falta grave* (...) "¹⁰, ya que, como se desprende del análisis comparado realizado en el artículo titulado "Redes sociales y el despido sanción" publicado por los doctores María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza C., existe vasta jurisprudencia internacional que valida el despido de un trabajador cuando este lesiona el honor a través de *Facebook*.

En tercer lugar, existen pruebas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez. En efecto, para acreditar el hecho de que el demandante realizó expresiones injuriantes y lesivas al honor en *Facebook*, contamos

⁹ TOLEDO TORIBIO, Omar. *loc cit.*

¹⁰ Página 6 de la demanda.

con constataciones notariales que fueron realizadas desde el perfil de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, las cuales fueron adjuntadas a la carta de preaviso. Así, pues, el señor Guerra Rodríguez tomó conocimiento de todas las pruebas que acreditaban la comisión de las faltas graves imputadas de manera oportuna, por lo que pudo ejercer plenamente su derecho de defensa.

Sumado a lo anterior, también acreditan la comisión de las faltas graves imputadas las propias afirmaciones del señor Guerra Rodríguez, contenidas tanto en su carta de descargo como en su demanda.

En suma, está probado que: (i) el demandante realizó expresiones injuriantes y lesivas al honor desde su perfil de *Facebook*; y, (ii) estas expresiones injuriantes fueron realizadas en perfiles de acceso público y no restringido, de modo que cualquier persona con una cuenta de *Facebook* podía acceder a ellas.

2.4. Las expresiones Injuriantes del señor Guerra Rodríguez en *Facebook* justifican su despido

Como es innegable que sí existen pruebas de la comisión de las faltas graves imputadas y que, por consiguiente, no existe fundamento para afirmar que el despido es fraudulento, el señor Guerra Rodríguez también cuestiona la proporcionalidad de la sanción impuesta por RIPLEY. Así, en un extremo de la demanda señala que:

"(...) no existe antecedentes sobre amonestaciones o llamadas de atención previas al despido aplicadas en contra de mi persona que acreditan haber incurrido en <<acto de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra funcionarios de la empresa>>"¹¹.

Por este motivo, a continuación explicaremos por qué calificar a los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo como "**reconcha de su(s) madre(s)**", "**hijo(s) de puta**", "**concha de su(s) madre(s)**", "**basura**" e "**indeseables de mierda**", es una falta grave que amerita el despido.

2.4.1. El faltamiento de palabra y la injuria como faltas graves laborales

¹¹ Página 4 de la demanda.

BLANCAS BUSTAMENTE y ALONSO GARCÍA explican que *"el faltamiento de palabra, verbal o escrita, a que se refiere la ley, es <<(...) la expresión insultante, de palabra o por escrito, que supone desprecio, falta de consideración y respeto>>"*¹² (el énfasis es nuestro).

No cabe duda de que las siguientes expresiones califican como expresiones insultantes al suponer desprecio, falta de consideración y respeto respecto de una o más personas:

- (i) Refiriéndose al señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY: *"ese rcsm!!!! Como no lo deportan por basura!!!!"* (sic).
- (ii) Refiriéndose a los abogados que laboran en RIPLEY: *"por culpa de esos rcsm!!! Andamos como andamos!!!! Indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"* (sic).
- (iii) Refiriéndose a RIPLEY (concretamente a quienes elaboraron el documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley"): *"que se vayan a la csm!!!!!!!"* (sic).

Estas expresiones también califican como injuria. Refiriéndose a esta causal, la doctrina ha establecido lo siguiente:

*"(...) la mención expresa de la <<injuria>> como uno de los supuestos de hecho de la falta grave tipificada por el inciso f) del Art. 25 LPCL, no agregaría una conducta sancionable sustancialmente distinta a las ya contempladas por esta norma, teniendo, por tanto, dicha mención un carácter reiterativo destinado, al parecer, a reforzar esta figura infractora, refiriendo todos los elementos y conceptos que pudieran identificar la conducta que ella proscribe"*¹³ (el énfasis es nuestro).

En consecuencia, las expresiones injuriantes y lesivas al honor realizadas por el señor Guerra Rodríguez en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, se enmarcan dentro de la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

2.4.2. La sanción es proporcional: el comportamiento del demandante califica como un delito

¹² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013, p. 257.

¹³ *Ídem*, p. 263.

Como se desprende del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez, las expresiones injuriantes y lesivas al honor realizadas por el señor Guerra Rodríguez califican como un delito contra el honor. Esto quiere decir, que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez no implican un ejercicio del derecho a la libertad de expresión debido a que *“cuando se lesiona al honor no se ejercer libertad de expresión, de opinión o de información.”*¹⁴

Esta aclaración es muy importante, ya que -como lo ha precisado BLANCAS BUSTAMANTE- es necesario recurrir a la calificación prevista en el artículo 130 del Código Penal para poder determinar la configuración de la falta grave laboral que ha cometido el señor Guerra Rodríguez. Al respecto, el autor citado ha señalado lo siguiente:

*“En efecto, **conforme al tipo penal de esta figura, al que es preciso recurrir** ante la simple referencia de la LPCL a la <<injuria>>, sin entrar aquella a definir el contenido que este podría tener en el ámbito laboral, debe entenderse que comete este delito <<El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho>>, según el tenor del Art. 130 del Código Penal”*¹⁵ (el énfasis es nuestro).

No obstante lo mencionado, se debe tener en cuenta que, según la opinión del perito experto que ha analizado los hechos de este caso, el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como el delito más grave contra el honor previsto en el Código Penal. En efecto, el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como una difamación agravada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 del Código Penal, ya que las expresiones injuriantes han sido realizadas a través de *Facebook* que es un medio de comunicación social.

Esto quiere decir, que las expresiones injuriantes realizadas por el demandante exceden el concepto de injuria y califican como un comportamiento más lesivo - el más lesivo, en realidad- contra el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo. Siendo ello así, la sanción aplicada es proporcional a las faltas graves laborales cometidas.

¹⁴ MEINI MÉNDEZ, Iván. “La tutela penal del honor”. En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009, p. 356.

¹⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *óp. cit.*, p. 261.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que: "*compete al Derecho Penal la **defensa, frente a los ataques más graves**, de las condiciones de satisfacción de las necesidades existenciales*"¹⁶ (el énfasis es nuestro). De esta forma:

*"(...) quien comete un delito no solo daña los mínimos indispensables que fija la sociedad con el fin de posibilitar su funcionamiento (bienes jurídicos penales) sino que, además, realiza el daño de la forma más perjudicial. Así las cosas, podemos afirmar que **todo comportamiento señalado como delito debe ser considerado como el acto más lesivo y despreciable que puede realizar un sujeto dentro de la sociedad**"*¹⁷ (el énfasis es nuestro).

Como en el presente caso los mismos hechos (expresiones injuriantes que lesionan el honor) califican jurídicamente como un delito, necesariamente nos encontramos frente a una falta grave laboral que justifica el despido:



En segundo lugar, encontramos que el demandante no solo ha ofendido a una persona a través de sus expresiones injuriantes (delito de injuria) sino que, al haberlo hecho de forma pública y a través de un medio de comunicación social como el *Facebook*, ha cometido el delito de difamación agravada. Es decir, ha

¹⁶ Terradillos Basoco, Juan. "La satisfacción de necesidades como criterio de determinación del objeto de tutela jurídico-penal". En: Revista de la Facultad de Derecho de la Facultad de la Universidad Complutense de Madrid, No. 63, 1981, p. 139.

¹⁷ UGAZ OLIVARES, Mauro y HIGA GARCÍA, Alfonso. "La condena penal por delito doloso como causa justa de despido en el régimen laboral privado". En: *Ius et veritas* No. 43, p. 187.

lesionado el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo de la forma más grave prevista en el Código Penal.

En tercer lugar, se debe tener en cuenta que en el Considerando Quinto de la Casación No. 1938-98, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que:

*“(...) la Ley Laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, **es suficiente únicamente que la injuria se encuentra presente, con prescindencia de su gravedad** como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta” (el énfasis es nuestro).*

Por todo lo expuesto, el despido del señor Guerra Rodríguez es proporcional a las faltas graves cometidas. Esto, a pesar de que la Corte Suprema de Justicia de la República haya sentado el criterio de que la sola injuria -sin importar su gravedad- justifica el despido, ya que un experto en materia penal ha determinado que el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como una difamación agravada (que, en términos de la normativa laboral, vendría a ser la injuria más grave).

Finalmente, si el señor Guerra Rodríguez ha realizado un comportamiento que califica como un ilícito penal por haber lesionado de la forma más grave posible el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, no cabe duda de que ha incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, a su vez, ha inobservado gravemente lo dispuesto por el artículo 74 del RIT de RIPLEY (cuyo contenido conocía por haber sido un trabajador sindicalizado con más de once años de servicios), según el cual:

***“Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY”** (el énfasis es nuestro).*

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

4.1. Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- 4.2. Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso.
- 4.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 4.4. Casación No. 1938-98.
- 4.5. Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los Expedientes Nos. 976-2001-AA/TC y 206-2005-AA/TC.
- 4.6. TOLEDO TORIBIO, Omar. "El Facebook y el Derecho Laboral". En: *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: GRIJLEY, 2011, pp. 125-131.

IV. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACIÓN

Por convenir a nuestro derecho ofrecemos los siguientes medios probatorios:

- 4.1. Copia de la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, y sus anexos, con la que acreditamos la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez y el cumplimiento de todas las exigencias previstas en el artículo 31 de la LPCL.
- 4.2. Copia de la carta de descargo, de fecha 25 de abril de 2013, con la que acreditamos que la defensa del señor Guerra Rodríguez se centra en negar la fuerza o eficacia probatoria de las constataciones notariales de sus expresiones injuriantes en *Facebook* y el carácter injurioso de los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm".
- 4.3. Copia de la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves, de fecha 30 de abril de 2013, con la que acreditamos que RIPLEY respondió a todos y cada uno de los argumentos contenidos en la carta de descargo del señor Guerra Rodríguez, y el cumplimiento de todas las exigencias previstas en el artículo 32 de la LPCL.
- 4.4. Un DVD que contiene un video de la navegación -desde la cuenta de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY- por los perfiles y publicaciones de *Facebook* de los usuarios Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru, Giancarlo Cornejo Alvarado, Williams Guerra, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, con el que acreditamos que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez constan en perfiles de acceso público y no restringido, siendo falso que se haya producido un acto de transgresión informática (hackeo).

- 4.5. Copia de la política de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de *Facebook*, con la que acreditamos cuáles son las reglas que rigen la actividad de los usuarios de *Facebook*. En particular, acreditamos que un usuario de *Facebook* puede decidir si sus publicaciones y comentarios son públicas o de acceso restringido.
- 4.6. Copia del comunicado, de fecha 22 de abril de 2013, publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter*, con la que acreditamos que dos expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez fueron citadas en el comunicado.
- 4.7. Copia del Acta Notarial, de fecha 24 de abril de 2013, emitida por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos, con la que acreditamos que un ex trabajador que también fue despedido por la comisión de faltas graves a través de *Facebook* (el señor Giancarlo Cornejo Alvarado) reconoció que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez son insultos.
- 4.8. Copia de la noticia publicada en el portal Web www.elcomercio.pe con relación al impacto de las redes sociales en la vida real, con la que acreditamos que *Facebook* es un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.
- 4.9. Copia del artículo titulado "Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog" publicado en el portal Web www.wikiHow.com, con la que acreditamos que incluso en páginas Web en las que se dan pautas para evitar la comisión de faltas graves a través de redes sociales, se enfatiza que el contenido de las publicaciones no puede ser injurioso u ofensivo para los compañeros de trabajo.
- 4.10. Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web www.wiktionary.org y de la lista de acrónimos publicada en el portal Web www.thefreedictionary.com, con la que acreditamos que los acrónimos "rasm", "hdp" y "asm" significan "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)", respectivamente.
- 4.11. Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la ASM, con la que acreditamos que "asm" es un acrónimo de uso común en *Facebook*.
- 4.12. Copia de la descripción de la serie de televisión titulada "hdp" publicada en el portal Web www.hbowmax.tv, con la que acreditamos que "hdp" es un acrónimo de uso común, cuyo significado es "hijo(s) de puta".

- 4.13. Copia de la noticia publicada en el portal Web www.20minutos.es con relación a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, con la que acreditamos que dicha sentencia no cuestiona la fuerza o eficacia probatoria de los comentarios en *Facebook*, sino el carácter injurioso de las afirmaciones realizadas por una trabajadora.
- 4.14. La declaración de parte del demandante, con la que acreditaremos la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez.
- 4.15. La pericia de parte del Dr. Iván Meini Méndez, profesor asociado del Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y doctor en Derecho por la Universidad de Cádiz, con la que acreditaremos que el señor Guerra Rodríguez ha incurrido en un comportamiento penalmente relevante que lesiona al derecho al honor en la modalidad de difamación agravada. Estamos adjuntando copia del informe pericial que será sustentado por el perito durante la audiencia de juzgamiento.
- 4.16. La pericia de parte del Magister Eduardo Villanueva Mansilla, profesor asociado del Departamento de Comunicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú y magister en Comunicaciones por la misma casa de estudios, con la que acreditaremos que: (i) *Facebook* es un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional; (ii) los usuarios de *Facebook* pueden controlar la difusión de cada una de sus publicaciones; (iii) cuando una publicación en *Facebook* es pública y no de acceso restringido, cualquier usuario puede revisar su contenido sin que exista un acto de trasgresión informática (hackeo); y, (iv) "rcsm", "hdp" y "csm" son acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital. Estamos adjuntando copia del informe pericial que será sustentado por el perito durante la audiencia de juzgamiento.

V. IMPERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS DE LA DEMANDA

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 190 del CPC, solicitamos que los siguientes medios probatorios de la demanda no sean admitidos por su Juzgado por ser **IMPERTINENTES** (no tienen ninguna relación lógico-jurídica con los hechos controvertidos):

- Seis resoluciones judiciales emitidas en otros procesos judiciales contra RIPLEY (Anexo 1-F de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece estos documentos para acreditar *"la falsedad de los argumentos con los que la demandada actúa contra sus trabajadores para despedirlos como ha ocurrido con el demandante."* En este proceso no se va a discutir sobre la validez de los despidos de otros trabajadores, sino -concretamente- sobre la validez del despido del señor Guerra Rodríguez.

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Anexo 1-G de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece este documento para acreditar que existe un criterio internacional en el sentido que *"el comentario que se haga de una publicación en el facebook no es prueba en un proceso laboral por tratarse de un documento social que se da dentro del marco de la libertad de expresión."* Sin embargo, la sentencia no adopta este criterio. Por el contrario, desestima el recurso de suplicación (apelación) interpuesto por la empresa demandada, pues -a criterio de la Sala- las afirmaciones de la trabajadora no eran insultantes. En otras palabras, la sentencia no descarta la fuerza o eficacia probatoria de las expresiones en *Facebook* para acreditar la comisión de una falta grave laboral.

- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 1058-2004-AA/TC (Anexo 1-H de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece este documento para acreditar que existe un criterio del Tribunal Constitucional en el sentido que *"un documento obtenido indebidamente del internet carecer de valor jurídico y calidad probatoria en un proceso como el que tramite el demandante"*. Sin embargo, la sentencia no adopta este criterio. Por el contrario, cuestiona la validez de medios probatorios obtenidos mediante el acceso no autorizado a correos electrónicos personales del trabajador.

En este caso, RIPLEY no ha accedido de manera ilegal a los correos electrónicos del señor Guerra Rodríguez. Lo que ha hecho es tomar conocimiento de publicaciones y comentarios que figuran en perfiles de *Facebook* de acceso público y no restringido, es decir, que -por decisión de los usuarios correspondientes- pueden ser revisados por cualquier persona.

POR TANTO:

Solicitamos a su Juzgado que declare **INFUNDADA** la demanda interpuesta por el señor Guerra Rodríguez.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Conforme a lo establecido en el artículo 80 del CPC autorizamos a los doctores Luis Vinátea Recoba, Jorge Toyama Miyagusuku, Roberto Matallana Ruiz, Elizabeth Delgado de Marky, Magaly Alarcón Salas, Eduardo Mercado Villarán, Carmen Ortega Chico, Elvira Castañeda Velásquez, Sebastián Soltau Salazar y Aracelli Morales Arenas a representarnos en el proceso, con las facultades previstas en el artículo 74 del mismo cuerpo legal, declarando expresamente conocer los alcances de la representación que se les está otorgando.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Acompañamos el comprobante que acredita el pago de las tasas y aranceles judiciales correspondientes, así como copias suficientes para la otra parte del proceso.

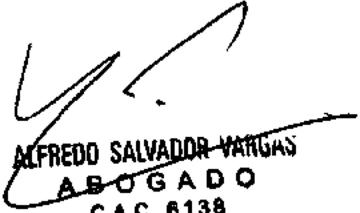
TERCER OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos los siguientes documentos como anexos del presente escrito:

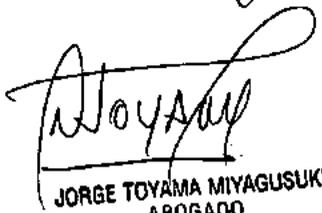
- Anexo 1-A** Copia legalizada del poder y copia simple del D.N.I. de nuestro apoderado.
- Anexo 1-B** Copia de la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, y sus anexos.
- Anexo 1-C** Copia de la carta de descargo, de fecha 25 de abril de 2013.
- Anexo 1-D** Copia de la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves, de fecha 30 de abril de 2013.
- Anexo 1-E** Un DVD.
- Anexo 1-F** Copia de la política de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de *Facebook*.
- Anexo 1-G** Copia del comunicado, de fecha 22 de abril de 2013, publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter*.
- Anexo 1-H** Copia del Acta Notarial, de fecha 24 de abril de 2013, emitida por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos.
- Anexo 1-I** Copia de la noticia publicada en el portal Web www.elcomercio.pe con relación al impacto de las redes sociales en la vida real.

- Anexo 1-J** Copia del artículo titulado "Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog" publicado en el portal Web www.wikiHow.com.
- Anexo 1-K** Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web www.wiktionary.org y de la lista de acrónimos publicada en el portal Web www.thefreedictionary.com.
- Anexo 1-L** Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la CSM.
- Anexo 1-M** Copia de la descripción de la serie de televisión titulada "hdp" publicada en el portal Web www.hbowmax.tv.
- Anexo 1-N** Copia de la noticia publicada en el portal Web www.20minutos.es con relación a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.
- Anexo 1-O** Copia del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez.
- Anexo 1-P** Copia del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla.
- Anexo 1-Q** Copia de la Casación No. 1938-98.
- Anexo 1-R** Copia de las partes pertinentes de las sentencias recaídas en los Expedientes Nos. 976-2001-AA/TC y 206-2005-AA/TC.
- Anexo 1-S** Copia del artículo titulado "*El Facebook y el Derecho Laboral*" publicado por el Dr. Omar Toledo Toribio, Presidente de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Anexo 1-T** Copia del artículo titulado "Redes sociales y el despido sanción" publicado por los doctores María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza C.

Lima, 31 de julio de 2013


SEBASTIÁN SOLTAN SALAZAR
ABOGADO
C.A.C. 8062


ALFREDO SALVADOR VARGAS
ABOGADO
C.A.C. 6138


JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU
ABOGADO
Reg. CAL. 21268


MAGALY ALARCÓN SALAS
ABOGADA
Reg. C.A.L. 38986



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE - NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
Av. Abancay S/N Cuadra 8 - Lima - Edificio Javier Alzamora Valdez - Piso 16 - Teléfono: 4101818 - Anexo 13259

EXPEDIENTE : 13049-2013 - 0 -1801- JR-LA-14
DEMANDANTE : GUERRA RODRÍGUEZ, WILLIAMS ALEXANDER.
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY
MATERIA : REPOSICIÓN O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : SEGUNDO ORÉ DE LA ROSA CASTRO HIDALGO
ESPECIALISTA LEGAL : HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ
SUMILLA : INFUNDADA LA DEMANDA

SENTENCIA N° 231- 2013-14JLL
RESOLUCIÓN NÚMERO TRES
Lima, dieciocho de noviembre
del año dos mil trece.-

I. PARTE EXPOSITIVA

1. DEMANDA.

1.1. PRETENSIÓN:

Resulta que, de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, el ciudadano don **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRÍGUEZ**, interpone demanda contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, solicitando:

- i **Pretensión Principal:** Reposición por despido fraudulento, con pago de remuneraciones devengadas, incrementos gubernamentales y por convenio colectivo.
- ii **Pretensión subordinada:** Indemnización por despido arbitrario, ascendente a la suma de S/.59,378.99 Nuevos Soles.
- iii **Pretensión accesorias:** depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios que se devenguen del periodo que dure el despido, asimismo, pago de intereses, costos y costas del proceso.

1.2. SITUACIÓN LABORAL.

- a. Fecha de ingreso : 16 de julio de 2002
- b. Fecha de cese : 30 de abril de 2013





- c. Tiempo de servicio : 10 años, 9 meses y 14 días.
- d. Motivo de cese : despido fraudulento
- e. Cargo : vendedor integral
- f. Remuneración : S/.4,948.33 mensuales.

1.3. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

Refiere que:

- 1.3.1. Prestó servicios como vendedor integral en el área de cómputo de las instalaciones comerciales de Ripley Jockey Plaza de Propiedad de Tiendas por Departamento Ripley S.A.
- 1.3.2. Ingresó a trabajador el 16 de julio de 2002, laborando en forma continua hasta el 30 de abril de 2013, día en que fue despedido del trabajo de forma ilegal e injustificada, con el argumento de haber cometido falta grave tipificada en los incisos a) y f) del Art. 25° del D.S. 009-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L. 728 conforme al contenido de la carta de pre aviso del 19.04.2013, desvirtuada y aclarada mediante carta de descargo de fecha 25.04.2013, siendo despedido mediante carta notarial del 30.04.2013.
- 1.3.3. Su última remuneración percibida fue: S/.500.00 nuevos soles como sueldo básico, al que se le suma el promedio histórico de comisiones de S/. 3,661.04 Nuevos Soles mensuales, asignación familiar de S/.80.00 Nuevos Soles mensuales, más el promedio de gratificaciones de S/.706.83 Nuevos Soles, haciendo un haber total de S/.4,948.33 mensuales.
- 1.3.4. Al levantar la empresa los cargos que no ha cometido para despedirlo del trabajo, estamos frente a una acusación falsa, fraudulenta, inexacta.
- 1.3.5. La empresa demandada no ha cumplido con acreditar de manera fehaciente y cierta que el demandante no ha cumplido con sus obligaciones de trabajo.
- 1.3.6. Sus boletas de pago de los últimos seis meses que adjunta acredita que como vendedor integral cumplió a cabalidad con su trabajo de vendedor al acreditar un promedio de ventas de más de S/.4,500.00



Nuevos Soles mensuales, no explicando la empresa donde está el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

- 1.3.7. En cuanto a la supuesta inobservancia del Art. 74° del RIT esta acusación también acusación resulta ser falsa e inconsistente partiendo primero del hecho de que la empresa nunca le hizo entrega del supuesto RIT cuyo artículo 74 no cumplió por tanto es totalmente falso que haya incurrido en tal inobservancia.
- 1.3.8. Con relación a la pretensión subordinada de indemnización por despido, en caso de no ser amparada la pretensión principal de la reposición por despido fraudulento, los fundamentos de hecho de esta pretensión se sustenta en el hecho de que la demandada lo ha despedido acusándolo de faltas graves que no ha cometido, sin causa legal que la justifique ya que el demandante no ha incurrido en causa de falta grave contemplada en los incisos a y f del Art. 25° de la ley sustantiva, el demandante no está incurrido en causa justa de cese contemplada en el Art. 26 del D.S. 003-97-TR.

2. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA

A través de la resolución número dos, de fecha **17 de junio de 2013**, obrante de folios 94 a 97, se resolvió:

- a. Admitir a trámite la citada demanda en la vía del proceso ordinario laboral.
- b. Citar a las partes a la Audiencia de Conciliación para el 31.07.2013 a las doce y treinta de la tarde.
- c. Emplazar a la demandada para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación y sus anexos.

3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

3.1. El Señor Juez deja constancia que no se logró la conciliación.

3.2. PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO:

En aplicación del inciso 3) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley No 29497) se procede a enumerar las pretensiones que serán materia de juicio.-

1. **Pretensión principal:** Determinar si el demandante ha sido despedido fraudulentamente y si en consecuencia le corresponde la reposición que solicita.



2. **Pretensión Sudordinada:** Determinar si el demandante ha sido despedido arbitrariamente y si en consecuencia le corresponde la indemnización por despido arbitrario que solicita.
3. Determinar si le corresponde al demandante el pago de intereses que reclama.
4. Determinar si le corresponde al demandante el pago de costos y costas que reclama.

3.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada contesta la demanda en los siguientes términos:

3.3.1. Hechos del caso:

- 1) El 08 de abril de 2013 a las 3:33 p.m. el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de "Me gusta" y comentó una publicación realizada en el perfil de Facebook del usuario Giancarlo Cornejo Alvarado. Se trata de una fotografía del señor Norberto Rossi, director Ejecutivo de Ripley, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY, a la que se había agregado la siguiente frase: "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa".

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de "Me gusta" y comentó la publicación en los siguientes términos **"ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!"** (sic).

- 2) El lunes 15 de abril de 2013 a las 2:14 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicación compartida en el perfil de Facebook del usuario Guillermo Armando Díaz Montesinos. Se trata de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELA EN SUS BOL....." (sic). Por su parte, la sumilla de la publicación original del usuario Sutragrisacd Ripleyperu fue la siguiente: "Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el Poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes aca en el Perú se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e incumpléndolas para su BENEFICIO PERSONAL que lo único que hacen es también burlarse de la empresa que les paga, por que



cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLES y encima cobran su sueldo, jajajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO". (sic).

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: **"por culpa de esos rcdm!!! andamos como andamos!!! indeseables de mierda!!!!hdpl!!! mi apoyo compañeros!!!!** (sic).

- 3) A consecuencia de la revisión de lo anterior, tampoco advertimos que el viernes 5 abril de 2013 a las 4:03 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicada en el perfil de Facebook del usuario San Miguel es Sutragrisa. Se trataba de una copia escaneada de un documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley".

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "este es el formato que Ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento". Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: **"que se vayan a la csm!!!!!!!"** (sic).

- 3.3.2. Los hechos descritos fueron constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12 y martes 16 de abril de 2013. Para efectos de la constatación, se utilizó la cuenta de Facebook de la señora María del Carmen Miniza Stoll, subgerente de Relaciones Laborales de RIPLEY.

- 3.3.3. Los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, no forman parte de la lista de contactos ("Amigos") de esta persona, lo que también fue sido constatado por el Notario referido. Esto demuestra que sus perfiles son de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluido clientes y proveedores de RIPLEY) podía acceder a las publicaciones y comentarios ofensivos anteriormente citados.



- 3.3.4. El viernes 19 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de preaviso. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el Art. 31 de la LPCL de la LPCL.
- 3.3.5. El jueves 25 de abril de 2013, el señor Guerra Rodríguez presentó su carta de descargo.
- 3.3.6. El martes 30 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de despido por la comisión de falta grave. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el Art. 32° de la LPCL.
- 3.3.7. Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook son insultos.
- 3.3.8. Tanto en su carta de descargo como en su demanda, el señor Guerra Rodríguez niega que sus expresiones injuriantes en Facebook sean insultos. En su opinión, RIPLEY ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de determinados "conjuntos de letras" ("rcsm", "hdp" y "csm"), con la única finalidad de despedirlo.
- 3.3.9. Estos documentos no contienen ningún argumento para negar el carácter injurioso de la calificación del Director Ejecutivo de Ripley como una "basura" a la que deberían deportar o de la calificación de los abogados que laboran en RIPLEY como unos "indeseables de mierda".
- 3.3.10. La demandada no ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de lo que el señor Guerra Rodríguez llama "conjuntos de letras". En realidad ha hecho la única interpretación razonable, considerando que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital (entre ellas, Facebook).
- 3.3.11. Hace entrega de una copia de la contestación de la demanda al demandante para su absolución en la Audiencia de Juzgamiento.
- 3.3.12. Se fija la fecha para la audiencia de Juzgamiento para el 04 de setiembre del 2013 a las once y treinta de la mañana, la que se realizó en los términos del acta de fojas 362 a 365, continuada el 16.09.2013, conforme se aprecia a fojas 366 a 667.

4. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.



4.1. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES.

1. La parte demandante expone las pretensiones intentadas en el presente proceso.
2. La demandada refiere los hechos que por razones procesales y/o de fondo contradicen la demanda.

4.2. ACTUACIÓN PROBATORIA: Se actúan los medios probatorios de ambas partes.

4.3. Alegatos. Las partes exponen sus alegatos de manera verbal.

4.4. Fallo. El señor Juez se reservó el fallo.

4.5. Citación de las partes para la notificación de la sentencia: Se citó para el día 26 de setiembre de 2013 a las 04:30 p.m.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

- 1.** El artículo 22° de la Constitución Política del Perú señala que *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; el segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para poder resolver la presente causa, se trata del derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la Litis; Asimismo es menester señalar que los derechos reconocidos en la Constitución tienen un contenido normativo cuyo cumplimiento vincula tanto al poder político como a los particulares.
- 2.** La finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, y dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debiendo resaltar que la carga de la prueba en materia laboral, conforme a lo previsto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 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: (...) b) **El motivo de nulidad invocado** y el acto de hostilidad padecido.

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.**; 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.**

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”.

Esto en concordancia con los artículos 22° y 37° del Decreto Supremo N° 003 - 97 -TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.¹

3. El accionante interpone demanda contra su ex empleador TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., pretendiendo que se ordene su reposición a su centro de labores habituales, en el cargo de VENDEDOR INTEGRAL; pues denuncia la existencia de un despido fraudulento en su contra, haciendo extensiva su pretensión al pago de las remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos de remuneraciones que provenga del gobierno o por negociación colectiva de todo el periodo que dure su paralización en el trabajo como consecuencia de este despido.
4. Como pretensión subordinada y solo en el caso de que el Juzgado considere no haber mérito para amparar la pretensión principal, solicita se le pague la Indemnización por Despido Arbitrario, por el importe de S/.59,378.99 nuevos soles nuevos soles, monto que resulta de multiplicar su sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x 12 mensualidades, en aplicación del artículo 34° y 38° del D.S. 003-97-TR.,

¹ Artículo 22°.-

(...)

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.



5. Asimismo hace extensiva su demanda a los intereses legales, costas y costos del proceso.
6. En cuanto al fondo de la Litis, es del caso señalar que respecto del **VÍNCULO LABORAL** entre las partes, este no se encuentra en controversia, ni la fecha de ingreso y de cese, ni el cargo desempeñado por el actor, ni su remuneración; por ende, se tiene por cierto que el recurrente mantuvo con ésta una relación laboral desde el 16 de julio del 2002 hasta el 30 de abril de 2013.
7. Por otro lado, no se encuentra en controversia que el actor venía desempeñándose como **VENDEDOR INTEGRAL**, percibiendo como última remuneración la suma de S/. 4,948.33 mensuales, la que se encuentra acreditada con las boletas de pago de fojas 03 a 04 y la carta notarial de despido de fojas 17 a 20.
8. Entonces, la litis se circunscribe a determinar si al actor le asiste el derecho a que se declare la nulidad del despido que alega, por cuanto denuncia la existencia de un despido fraudulento en su contra; y, consecuentemente, si le corresponde ser reincorporado a su puesto de trabajo, con sus respectivas remuneraciones devengadas y aumentos de las misma, el pago de intereses, costas y costos, o si, por el contrario, tal como aduce la demandada, fue despedido por haber cometido falta grave que determinaron la irrazonabilidad de la subsistencia de su relación laboral.
9. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, el despido se define como la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, la cual, para ser legítima causa de resolución del contrato de trabajo debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, etc. y comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.
10. Estando a que el contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (el empleador en este caso), por lo que, al no observarse dichos requisitos, el despido deviene en ilegítimo, improcedente o arbitrario.
11. En cuanto a la **NULIDAD DEL DESPIDO POR SER UN DESPIDO FRAUDULENTO**.



- a. Al respecto, el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, establece que: *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*, es decir de manera indubitable la esencia de dicho precepto constitucional es otorgar protección al trabajador cuando se está frente a un caso de despido.
- b. Debe tenerse en cuenta que la institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo No 728); no obstante su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional.
- c. Así, en la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, expedida en el caso Baylón Flores (Expediente No. 206-2005-PA/TC), se dictaminó precedente vinculante respecto de dicha clase de despido, indicando que el mismo se produce: *"cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente"*.-
- d. De igual forma, en la Sentencia emitida en el caso Llanos Huasco, el 13 de marzo del 2003 (Expediente No.976-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció otros dos supuestos para la configuración de un despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas*, empleadas para la ruptura de la relación laboral. Debiendo además indicarse que, en la Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008, recaída en el Expediente No. 06235-2007-PA/TC, se consideró otro supuesto más en que se produce el despido fraudulento, el cual es *la utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente*.-
- e. Debe tenerse presente también que sobre el denominado despido fraudulento, en la STC N° 628-2001-AA/TC, el máximo órgano de control constitucional precisa lo siguiente: *"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 ha señalado en este caso la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-98-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación*



de pruebas. En estos supuestos, 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 conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene en lesivo del derecho constitucional al trabajo”.

f. Es así que, conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente.
- Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad.
- Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral.
- Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

g. Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante, ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a dicha definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, se procederá a efectuar el análisis de los medios de prueba ofrecidos así como de las circunstancias expuestas para la resolución del presente caso.

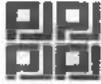
12. En el caso materia de estudio, es de verse que en la carta de pre aviso de despido del 19 de abril de 2013 (fojas 07 a 09) y la de despido de fecha 30 de abril del 2013 del mismo año (fojas 17 a 20), la emplazada imputa al actor la comisión de una falta grave tipificada en el inciso a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: esto es: a) y f); *la primera consistente en: (f) Incumplimiento de obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y (ii) la inobservancia grave del*



artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa², aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, la segunda, consistente en: (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.

- 13.** De lo actuado en el proceso, la audiencia de juzgamiento y de la revisión de la carta de descargo del actor (fojas 160) y del texto de la propia demanda (fojas 76 a 85) y de su subsanación (fojas 90 a 93), se advierte que, en efecto, el demandante admite la información que se le imputa existe en su perfil de Facebook, los cuales, sin embargo, considera que no son reproducciones literales, sino distorsiones que la empresa pretende que escribió en su cuenta personal, cuestionando que las mismas constituyan supuestos de las faltas que le imputan (carta de descargo, numeral 2 y demanda, numeral 7, fojas 81) y tampoco que contengan prueba que lo identifiquen como autor de las mismas, pues considera que no se ha identificado y acreditado el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, que signifique el quebrantamiento de la buena fe laboral, resistencia reiterada a las órdenes de trabajo, paralizado intempestivamente sus labores, o que haya violado el RIT o que haya cometido actos de injuria o haya faltado gravemente de palabra al empleador o a otros funcionarios de la empresa, o a sus compañeros de trabajo. (fojas 82 y 161).
- 14.** Considera sin valor legal las publicaciones del 8 y 15 de abril, efectuadas en su página de Facebook, (fojas 82) por ser contrarias a lo dispuesto en el artículo 2°, numeral 10 de la Constitución del Estado, ya que ha sido obtenidas ingresando indebidamente aun medio de comunicación, privado, ya que estos solo pueden ser abiertos y utilizados por mandato judicial o con autorización del usuario; por consiguiente, el utilizar datos extraídos ilegalmente de un medio de comunicación privado, como es el Facebook, deviene en ilegal y carece de valor probatorio para implementar un despido.
- 15.** Alega que es notoria y evidente la intención de la demandada de armar un tinglado ilegal cuando vemos que la demandada ingresa a la cuenta del señor Cornejo Alvarado, para posteriormente, ingresar a la cuenta del demandante, de manera ilegal a través de la cuenta de la Sra. Miniza Stoll-Sub Gerente de Relaciones Laborales, encargada personalmente de implementar la campaña de hostilización y práctica antisindical contra los trabajadores, dirigentes y delegados de SUTRAGRISA. (fojas 80, 161, numerales 5 y 6).

²Artículo 74°.- Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido, cualquier forma de trato que implique una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY."



- 16.** Si bien admite haber escrito las frases: *"ese rcsm!!! Como no lo deportan por basura!!!, "por culpa de esos rcsm!!! Andamos como andamos!!!indeseables de mierda!!! Hdp!!!mi apoyo compañeros!!!. Y que se vayan a la rcsm!!!,* no admite que expresen falta de respeto, injuria o acto de falta grave alguno, como pretende la empresa, pues argumenta que, sólo escribió las letras "RCSM", "HDP" y "CSM", y no así los calificativos que reproduce la carta de preaviso. (fojas 161, numerales 7 y siguiente párrafo).
- 17.** Cabe resaltar que el cuestionamiento del actor radica en que se haya ingresado a su cuenta personal de Facebook, a través de la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado, realizado por la propia Sub Gerente de Relaciones Laborales- la Sra. Miniza Stoll-, se revise su álbum personal de fotos que mantiene en él, y en el cual se encuentra con su menor hijo, en situaciones sumamente íntimas y ajenas a la empresa. Situación que considera ilegal, sino que atenta contra, su intimidad personal y la de su menor hijo. (fojas 162, numeral 9)
- 18.** Argumenta que es de público conocimiento que una Red Social, como es, Facebook, es una forma de interacción social, definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones, en contextos de complejidad, en un sistema abierto y en construcción permanente, es un mundo virtual, inmaterial, irreal, de constantes cambios, las cuales constantemente se crean y desaparecen, muchas son usadas y otras no (My space, Messenger, hi5) que nadie las puede controlar, limitar, ni mucho menos su persona. En ese sentido, lo que ocurra en ese mundo paralelo, llamado comúnmente "ON LINE", no puede ser considerado en nuestra realidad, mucho menos en una relación de trabajo, lo contrario, según el actor, sería ir en contra de la lógica y el derecho. (fojas 162, numeral 11 y siguiente párrafo)
- 19.** Respecto al Reglamento Interno de Trabajo, el actor señala que nunca se le hizo entrega personal, por lo que no puede imputársele incumplimiento del mismo. (fojas 80, numeral 4 y fojas 162, numeral 12).
- 20.** Cabe precisar que el demandante imputa a la demandada un comportamiento antilaboral contra trabajadores por participar en las organizaciones sindicales o reclamar cumpla con las leyes laborales, lo que se prueba, según el actor, con el hecho de que, desde el momento en que se constituyó el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- SUTRAGRISA, han sido numerosos los trabajadores y dirigentes que ha sido despedidos de la empresa, acusados de faltas que nunca cometieron, como lo demuestran los numerosos pronunciamientos judiciales que acompaña como prueba (fojas 79).



- 21.** Como puede observarse, para efectos de resolver la causa debe analizarse si en efecto, los hechos imputados constituyen faltas graves imputadas al actor y contempladas en los incisos a) y f) del Artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, el hecho de haber publicado el actor, en su página de Facebook, los acrónimos y frases que admite haber escrito en la misma, o por el contrario, el ingreso a dicha página, a través de la cuenta de Facebook de otra persona, como es la del señor Sr. Cornejo Alvarado, para poder ingresar al álbum de fotos del actor y acreditar los mismos, constituye un acto ilegal y fraudulento, para crear las faltas y poder imputarlas al actor y despedirle, dentro de una política antilaboral y antisindical como alega el actor.
- 22.** Respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, en efecto, como sostiene el actor, no se observa en la carta de preaviso de despido, que se le detalle los hechos constitutivos de tal falta, advirtiéndose que la misma adolece de falta de tipicidad, puesto que el incumplimiento de obligaciones de trabajo, por su generalidad, no permite una adecuada defensa, como se advierte de la carta de descargo del actor, corriente a fojas 14 a 16, en la cual el actor, en el numeral 2, contesta que se le ha imputado, además de esta falta, el incurrir en reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de labores, además del incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), contempladas en esta falta, evidenciando que la misma es inexistente y refleja la falta de observancia de las reglas del debido proceso sancionador, al privarle al actor del legítimo derecho a la defensa; derecho constitucional de ineludible observancia, conforme a reiterado criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 1112-98-AA/TC; Exp. N° 712-99-AA/TC; Exp. N° 555-99-AA/TC; Exp. N° 150-2000-AA/TC. Tumbes); puesto que, conforme al artículo 2°, inciso 24), literal «d», de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual no sucede en la carta de imputación de cargos con la que la demandada atribuye la comisión de falta grave respecto del demandante, atenta contra el derecho de defensa del demandante, amparado por el artículo 2° inciso 23) y del artículo 139° inciso 14) de la Constitución, habida cuenta de que si la carta de imputación no identifica los hechos que configuran la falta grave, el emplazado por ella, no podrá efectuar eficazmente el



descargo correspondiente, porque desconoce qué hechos son los que tendría que aclarar a efectos de salvar su responsabilidad. Aspecto éste que, por lo demás, se infiere del artículo 44° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N° 001-96-TR, que establece que el error en la cita legal en la comunicación que atribuye la comisión de falta grave no la invalida, siempre que los hechos imputados que den lugar a la falta estén «debidamente determinados».

- 23.** La tipicidad de la falta y el derecho de defensa son aspectos constitutivos del debido proceso, amparado por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, en la medida que garantizan estándares mínimos de justicia que, junto a otros que lo conforman, hacen posible una tutela procesal sustantiva y judicial válida y legítima.
- 24.** Con relación al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, el actor reclama no haberlo recibido en ningún momento, lo que es admitido tácitamente por la demandada, pues en su contestación de la demanda (fojas 338) pues no contradice categóricamente el hecho de no haberlo entregado, como sostiene el actor, sino argumenta que el desconocimiento del contenido del RIT de RIPLEY no descarta la configuración de una falta grave que justifica el despido.
- 25.** Consideramos que la entrega del RIT es esencial para la imputación de la falta grave constituida por su incumplimiento, toda vez que, ello acreditaría fehacientemente, más allá de cualquier duda razonable, su conocimiento, el cual no se puede deducir, como lo sugiere la demandada, tanto más que se tiene que tener en cuenta la desventaja cultural y de acceso a la documentación de la empresa que tiene el trabajador, además de la razonabilidad de conducta de la demandada que debe, diligentemente, proveerse de la prueba pertinente para acreditar fehacientemente las obligaciones de sus trabajadores, por lo que, esta falta también la consideramos no acreditada e inexistente.
- 26.** Respecto al faltamiento grave de palabra imputado al actor, es de tenerse en cuenta que, resulta acreditado con la declaración asimilada del actor en su demanda, como en el acto de la audiencia de juzgamiento, que el actor ha escrito tales frases, que contienen los acrónimos imputados, en su cuenta de Facebook, y que, con la pericia legal del Abogado Dr. Iván Mini Méndez, cuyo informe corre de fojas 259 a 284, y la del Magister en Comunicaciones Eduardo Villanueva Mansilla y que fueran sustentados en la Audiencia de Juzgamiento, y la copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web www.thefreedictionary.com, y que, de su apreciación contextual con las frases en las que se encuentran



comprendidos, en efecto, podemos persuadirnos que significan las expresiones injuriantes que la demandada le atribuye al demandante en la carta de preaviso de despido, y no son una interpretación antojadiza o tendenciosa, como alega el actor.

- 27.** Sin embargo, para que las mismas constituyan faltas graves, deben haberse efectuado en el contexto contractual empresarial; es decir, que *constituyan una infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación*³; como lo exige, de manera genérica, el Art. 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.³
- 28.** En ese sentido admitimos que, a través de este medio de comunicación, se puede cometer actos antijurídicos, ilegales e inclusive delitos, que pueden conllevar a establecer las responsabilidades correspondientes, tanto civiles como penales y, por supuesto agraviar el honor⁴ de las personas; pues no es un ámbito irreal, como argumenta el demandante; sin embargo, para que se configure la falta grave, de faltamiento grave de palabra en agravio del empleador, o de sus representantes, o de sus compañeros de trabajo, como lo exige la norma laboral, consideramos que debe haberse efectuado dentro del ámbito de interacción de obligaciones de trabajo; es decir, en el centro de trabajo, con ocasión del desarrollo de las funciones, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, como lo exige el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.⁵ y, por otro lado, con relación específica de esta falta, que ella se haya dirigido sin interferencias a la persona de las personas a quienes afecta, como ocurre, por ejemplo, la cometida a través de la radio, la televisión, el libro u otro medio de comunicación social, como es el facebook.
- 29.** Como lo acredita el acta notarial de fojas 108, así como de la reproducción del video contenido en el DVD (Anexo 1-E) y se aprecia de la navegación a través de la cuenta de Facebook de la Sub Gerente de Relaciones Laborales, Srta. María del Carmen Miniza Stoll, en presencia del notario público,

³ Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanen del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

⁴El Tribunal Constitucional (TC) ha señalado en su fallo recaído en el Exp. No 2790-2002-AA/TC, FJ 3, que el derecho al honor y a la buena reputación *“forma parte del elenco de derechos fundamentales protegidos por el inciso 7) del artículo 2° de la Constitución, y está estrechamente vinculado con la dignidad de la persona, derecho consagrado en el artículo 1° de la Carta Magna; su objeto es proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás, e incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información, puesto que la información que se comuniquen, en ningún caso puede resultar injuriosa o despectiva”*.

⁵ f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, **sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral**. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; (negritas nuestras)



Ricardo Fernandini Barreda, se ingresa a la página web www.facebook.com, con su usuario y clave a la página principal de Facebook, haciendo clic en el buscador de amigos, donde se constató que:

- a. El señor Giancarlo Cornejo Alvarado, no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora Maria del Carmen Miniza. Asimismo, procedió a suscribir en el buscador "Busca personas y lugares y cosas" el nombre de Giancarlo Cornejo Alvarado., constatándose el contenido de la biografía (Muro o Wall) del mismo señor Giancarlo Cornejo Alvarado. Las publicaciones constatadas se refieren a periodo comprendido entre julio de 2012 y abril del 2013.
- b. Se verificó la existencia de una foto en la biografía (Muro o Wall) del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, en la que figuran Norberto Rossi, la señora Natalia Málaga y un personaje de televisión (Pablo Villanueva *Melcochita*) todos con la selección de Fútbol, en la foto el personaje Pablo Villanueva *Melcochita* dice: "Quítate esa camisetaIMBÉCIL!!! y Natalia Málaga dice: "Son trabajadores no colaboradores... desahuévate mierda...". Se constató que la foto, fue consignada en su muro el 8 de abril del 2013.
- c. Se procedió a dar click en otra fotografía que aparecía en la biografía (Muro o Wall) del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, colgada por él el día 8 de abril del 2013, mediante celular con la siguiente sumilla: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa- con Sutragrisacd Ripleyperu, sutragrisa Sindicato Unico Ripley Perú, Sutragrisa CD-Ripleyperu, San Miguel Es Sutragrisa y YO Aporto San Isidro Sutragrisa.". En dicha foto figuran los señores Norberto Rossi y la Señora Patricia Subauste, con el siguiente contenido: "OYE NORBERTO, Y SI EN VEZ DE DECIR "CRECER, CRECER, CRECER" MEJOR DECIMOS PAGAR, PAGAR, PAGAR".
- d. Asimismo, se constató que la foto ha sido comentada por 3 usuarios de Facebook:
 - i. San Miguel es Sutragrisa, cuyo comentario es "PAGAR, PAGAR, PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".
 - ii. **Williams Guerra**, cuyo comentario es: "ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!".
 - iii. **Grads Ac**, cuyo comentario es: "peor que chileno".
- e. Seguidamente, en la misma página, se procedió a dar click en el comentario de Williams Guerra, accediendo de esta forma a su perfil de Facebook.



- 30.** En tal virtud, se advierte que las expresiones atribuidas al actor son agraviantes al honor de las personas de los señores Norberto Rossi y la Señora Patricia Subauste, directivos de la empresa demandada y sus abogados, donde laboraba el actor y evidentemente, están relacionadas a aspectos relativos a la relación laboral, pues se advierte que están destinados a expresar descontento y protesta del trato que reciben de los citados funcionarios en el centro laboral; sin embargo, evidentemente también resultan, desubicadas, inoportunas, desaforadas, desafortunadas, todas vez que agravan el honor y reputación de los citados funcionarios y de la empresa, y, teniendo en cuenta, el libre acceso que se advierte contiene el perfil, que excede el ámbito de protección del derecho al ejercicio libre de expresión y de la intimidad personal del actor y, tal como se observa de las reglas de seguridad que contiene la declaración de derechos y responsabilidades de dichas páginas, que expresamente, prohíben publicar contenidos que contengan lenguaje ofensivo (fojas 176); no tachado, ni cuestionado por el actor; conlleva responsabilidad personal del actor en la autoría de los mismos y, por consiguiente, configuran la falta grave prevista en inciso f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR.- Ley de Competitividad y Productividad Laboral.
- 31.** En consecuencia, habiéndose acreditado que los hechos imputados configuran una falta grave y el grado de su razonabilidad y proporcionalidad en aplicación al actor está acreditado, por lo que, la resolución del contrato de trabajo, se ha basado en una causa justa prevista en la normativa laboral; no se puede configurar un despido fraudulento como alega el actor, toda vez que, que la falta está prevista, en el TUO del Decreto Legislativo 728- aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., por consiguiente, se ha satisfecho la carga probatoria del empleador prevista en los incisos b) y c) del artículo 23.4 de la Ley 29497⁶; por lo que debe desestimarse en todos sus extremos la demanda.
- 32.** Advirtiéndose que al actor, se le ha desestimado su demanda en todos sus extremos; sin embargo, no se advierte que haya incurrido en temeridad procesal, por lo que al amparo de lo dispuesto en el art. 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 294974, se exonera al actor de pagar a la demandada las costas y costos del proceso.

⁶ 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



- 33.** Por estas consideraciones, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1, 27, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú⁷ y los Artículos 31 y 47 de la Ley N° 29497⁶, al amparo del artículo 122 del Código Procesal Civil y la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo justicia a nombre del Pueblo.

III. PARTE RESOLUTIVA:

⁵ Artículo 14.- Costas y costos

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar

Artículo 1.- Defensa de la persona humana

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 138.- Administración de Justicia. Control difuso

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

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.

⁶ Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia



FALLO:

- Declarando **INFUNDADA en todos sus extremos** la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don **WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ**, en contra de **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre **REPOSICIÓN**, en consecuencia **ABSUELVO** de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los autos, sin costas, ni costos.-
HÁGASE SABER......

Esp: Haidy Patricia Lara Díaz
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14
Mat: Nulidad de Despido y Otros
Sum: Apelación de Sentencia 122

SEÑOR JUEZ DEL 14vo JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA
S.J.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en lo seguidos contra TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre DESPIDO FRAUDULENTO Y OTROS; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo y forma oportuna, amparado en lo que dispone el artículo 32° y 33° de la Ley Procesal de Trabajo 29497 y amparado en lo que dispone el artículo 364° y 365° numeral 1 del Código Procesal Civil (CPC), aplicable supletoriamente en este proceso laboral, me apersono a su digno despacho con la finalidad de interponer apelación en contra de la sentencia 231-2013 del 18-11-2013 notificado a mi domicilio procesal el 19-11-2013, que declara infundada mi demanda en todos sus extremos, apelación que la interpongo dentro del término de ley, por no estar de acuerdo con su contenido, por ser contraria a ley y por causarme agravios en merito a los fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

FUNDAMENTOS DE HECHO DE MI APELACIÓN:

1.- Apelo la sentencia 231-2013 por no estar de acuerdo con las conclusiones de su despacho expresadas en el numeral 26 de la misma en las que basándose en pericias de parte totalmente parcializadas, extemporáneas y falsas llega Usted a la conclusión de que el demandante a cometido falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la ley. Es parcializada esta pericia porque lo hace un profesional por dinero, ya que fueron contratados para "expresar una opinión aparentemente técnica", luego de que el trabajador fuera despedido ya que el despido se ha producido el 30-04-2013, mientras que estas pericias fueron elaboradas en julio del 2013, por tanto hace inconsistente un pronunciamiento basado en este

tipo de "pruebas" que la parte contraria los ha elaborado o pre fabricado con el único fin de justificar mi despido.

2.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo que se declare infundada mi demanda porque la empresa demandada considere que las letras, las expresiones registradas en el facebook sean injuriantes de por sí, es imperativo que el acto de falta grave se haya producido, es decir que el actor se haya dirigido y expresado con nombre y apellido propio a los funcionarios o ejecutivos de la empresa en sentido ofensivo o agravante utilizando términos o frases agraviantes u ofensivas.

3.- Apelo la sentencia 231-2013 porque durante el proceso la empresa demandada no ha probado, de manera clara y contundente que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplado en el inciso f) del artículo 25° de la ley; es decir que haya incurrido en "grave acto de violencia, grave indisciplina, faltamiento de palabra o de obra a la empresas, sus ejecutivos y compañeros de trabajo.

Como hemos sostenido en todo el proceso, en ningún momento el trabajador ha incurrido en esta falta porque no se ha dirigido a ningún ejecutivo o funcionario de la empresa, con nombre propio expresándole frases agraviantes.

4.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo cuando su despacho pretende "encontrar falta grave" en los supuestos "acrónimos" que habría escrito en su página del facebook y en las frases o expresiones al no haber tomado en cuenta que, con las propias pruebas de la contraria se establece que la señora María del Carmen Miniza Stoll en nombre de la empresa ha venido desarrollando un acto de seguimiento (práctica antisindical) contra determinados trabajadores, ingresando inclusive a sus páginas o perfil del facebook para buscarles supuesto de "falta grave" y con esta "justificación" despedirlos como ha ocurrido con el demandante.

2.- Apelo la sentencia 231-2013 por no estar de acuerdo con las conclusiones de despacho contenidas en el numeral 28 de la conclusiones que contiene dicho pronunciamiento por ser apreciaciones y conclusiones que se distancian y no aplican lo dispuesto por el inciso f) del artículo 25° de la ley que tipifica y califica como "falta grave" los actos de violencia,

grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ya que en ningún caso aparece tipificado como falta grave los actos de terceros aparecidos en el facebook y que pudieran ser compartido por otros trabajadores; la falta grave exige que la falta grave verbal o escrita se cometida en forma personal por el trabajador, lo que no ha ocurrido en este caso.

3.- Apelo la sentencia porque no estoy de acuerdo con lo expresado por su despacho en el numeral 28 que considera existir "falta grave" tipificado en el inciso f) de la ley el que comparta una frase donde un trabajador le exige al Señor Rossi para que en lugar de decir **crecer, crecer, crecer** diga **pagar, pagar, pagar**, refiriéndose al pago de nuestras horas extras y otros derechos laborales que la empresa nos adeuda, a la que el actor expresa me gusta.

Este supuesto no merece mas comentario y carece de todo sustento el que se acuse al trabajador de falta grave por compartir una frase dicha en el facebook sin mayor connotación de falta o acto inadecuado.

4.- apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo con las conclusiones a las que arriba su despacho en el numeral 28 cuando considera "haber incurrido en falta grave" el pulsar o compartir ese portal que no contiene ningún acto lesivo. No puede imputarme la comisión de "falta grave" a los actos, opinión o comentario de terceros como los que se refiere a los acrónicos, mas aun cuando estos actos no están relacionados con la actividad y el trabajo, con el agravante que ninguna de estas frases, acrónimos o expresiones están dirigidas con nombre propio a funcionario, empleado o compañero de trabajo y lo más importante, estos supuestos tienen que haber sido efectuados por el trabajador y dirigido con nombre propio a los representantes de la empresa y ese hecho no se acredita porque el demandante no ha incurrido en esa falta.

5.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo en lo expresado por su despacho en el numeral 30 de su sentencia cuando considera falta grave tipificada en el inciso f) de la ley en base a las frases atribuidas al trabajador que serian agraviantes al honor y la reputación de funcionarios de la

empresa cuando el demandante nunca se ha dirigido en forma personal ni ha mencionado el nombre de tales funcionarios en sentido ofensivo careciendo de objetividad y análisis legal este pronunciamiento.

6.- Apelo la sentencia por no estar de acuerdo con las conclusiones a las que arriba su despacho en la sentencia cuando se me imputan ser responsable de la publicación de acrónicos, es decir letras que pudieran tener variados significados cuando no soy responsable de tales actos; no puedo ser responsable del acto o comentario de terceros expresados en el facebook y su despacho está llegando a esa indebida conclusión para declarar infundada mi demanda.

7.- Apelo la sentencia porque no estoy de acuerdo con las conclusiones contenidas en la última parte del numeral 30 que declara infundada mi demanda porque mis frases habrían lesionado el honor de terceros; no estoy de acuerdo con esta conclusión por improcedente porque el supuesto lesionado con lo que hace o dice el trabajador tiene que ser la empresa, sus ejecutivos, funcionarios o trabajadores y no terceros y el actor en ninguno de los escenarios de los que utiliza la empresa a incurrido en la falta grave que contempla el inciso f) del artículo 25 de la ley sustantiva.

8.- Apelo la sentencia por no estar de acuerdo con lo expresado por su despacho en al no haber tomado en cuenta que el trabajador es uno de los mejores trabajadores de ventas que tiene la empresa y no ha tomado en cuenta que la empresa demandada ha fabricado las pruebas después de haber despedido del trabajo al demandante para acusarlo de falta grave tipificado en los incisos a) y f) de la ley sustantiva sin probar ni acreditar de manera contundente la comisión de estas faltas graves.

Hay suficientes pruebas en mi demanda que acreditan y demuestran que el despido se ha producido a consecuencia de una probada práctica antisindical que ejecuta la demandada en contra de los trabajadores afiliados del cual el demandante no se podía librar.

9.- Finalmente debo señalar que mi despido es una cortina de humo para justificar el despido de los trabajadores

sindicalizados y especialmente para justificar el despido del secretario de defensa Giancarlo Cornejo Alvarado para lo cual han orquestado todo este tinglado que en mi caso acreditan el despido fraudulento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1.- En lo sustantivo, amparo mi apelación en lo dispuesto por los artículos 2° numeral 15, 27° de la Constitución del Estado; y lo dispuesto por el inciso a) y c) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR que textualmente señala lo siguiente:

Art. 27° de la Constitución del Estado dice: La ley otorga al trabajador-a, adecuada protección contra el despido arbitrario.

Art. 29 del D.S. 003-97-TR dice: Es Nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un Sindicato o la Participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°.

2.- En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 32° de la nueva ley procesal de trabajo 29497 y lo dispuesto por el artículo 464° y 465° y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

POR TANTO:

Pido tener por interpuesta la apelación a esta sentencia 122-2013 y elevar los actuados al superior despacho donde espero alcanzar su revocatoria.

Lima, 26 de Noviembre del 2013


MARCOS A. TINOVA CALLE
ABOGADO
C.R. 12213

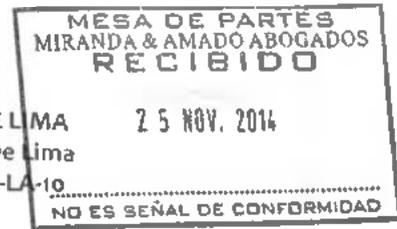


PROCESADO



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10



Señores:

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA

Lima, 11 de noviembre del 2014

I. PARTE EXPOSITIVA

Vistos los autos en Audiencia Pública e interviniendo como ponente la señora Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya y con el voto singular del Juez Superior señor Omar Toledo Toribio, en los seguidos por WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ contra TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre reposición, es materia de grado:

La Sentencia N° 231-2013-14JLL de fecha 18 de noviembre del 2013 (Resolución N° 3) de fojas 369 a 378 vuelta, falla declarando INFUNDADA en todos sus extremos la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ, en contra de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre REPOSICIÓN, en consecuencia ABSUELVO de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE los autos, sin costas, ni costos. HÁGASE SABER.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

Agravios

La parte demandante formula apelación que corre de fojas 381 a 385, expresando como agravios los siguientes:

- a) Las pericias de parte son totalmente parciales, extemporáneas y falsas porque lo hace un profesional por dinero, ya que fueron contratados para expresar una opinión aparentemente técnica, luego de que el trabajador fuera despedido, por tanto inconsistentes y elaborados o prefabricados con el único fin de justificar el despido.
- b) Es imperativo que el acto de falta grave se haya expresado con nombre y apellido propio a los funcionarios o ejecutivos de la empresa en sentido ofensivo o agravante utilizando términos o frases agraviantes u ofensivas.
- c) No se ha tomado en cuenta que se establece que la empresa ha venido desarrollando un acto de seguimiento (práctica antisindical) contra determinados trabajadores, ingresando inclusive a sus páginas o perfil de Facebook para buscarles una supuesta falta grave con el fin de despedirlos.
- d) Las letras de las publicaciones pudieran tener variados significados, no hay responsabilidad por el comentario de terceros, asimismo el despido es una cortina de humo para justificar el despido de los trabajadores sindicalizados, especialmente el del secretario de defensa.

Supuestos de hechos descritos en la demanda

- I. Señala el actor en su escrito de demanda que corre en autos de foja 76 a 87, que la demandada le acusa de haber incurrido en "falta grave" contenida n el inciso a) y f)



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97 TR. ; así como, de la inobservancia del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo, sin haber acreditado en ningún caso tales acusaciones como era su obligación de acuerdo lo que dispone el artículo 31° de la norma mencionada, pese al descargo efectuado.

Agrega a ello, que las expresiones, letras, frases o comentarios sobre fotografías, expresiones que aparecen en la red social como lo es el Facebook, en la que su persona puede haber expresado un "me gusta", o colocado letras o frases no puede ser considerado como "falta grave" contemplada en el inciso a) que se refiere al incumplimiento reiterado de sus obligaciones de trabajo, resistencia a cumplir las órdenes de sus superiores e inobservancia del reglamento interno de trabajo y f) que se refiere a actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento grave de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se comentan dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Pero en su caso, dichas faltas no existen pues su empleadora sólo hace suposiciones de conceptos, calificativos o frases transcritas y se apoya en fotografías y expresiones o comentarios que aparecen en el Facebook al cual ingresó, ilegalmente, mediante su sub gerente y responsable legal de toda esta política antilaboral y antisindical implementada en la empresa, por lo que son apreciaciones subjetivas y carentes de valor, siendo que finalmente, se trata solo de una opinión, un punto de vista frente a lo aparecido en el Facebook, mediante una frase como "me gusta", acto que forma parte de su libertad de expresión y no califica lo publicado en este medio como prueba que incida en la relación laboral, careciendo de validez probatoria.

Respecto de la contestación de la demanda



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

2. Por su parte la demandada, manifiesta al absolver la demanda incoada, que no ha realizado una interpretación antojadiza del sentido de lo que el accionante llama "conjunto de letras", pues en realidad ha hecho la única interpretación razonables considerando que se trata de anacrónicos de uso común en todas las formas de comunicación digital (Facebook) y, de acuerdo a la Pericia que ha presentado como medio probatorio, nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los que existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación; así que ningún anacrónico es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística y por tal motivo, el usar un acrónimo tiene una intención comunicativa, buscando ser interpretado de una manera determinada. Por ello, cuando el demandante utilizó los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm", lo hizo con determinar determinado sentido sentido, por el contexto en que iban a ser captados por sus interlocutores, debiendo entenderse los mismos como "rcsm" (reconcha de su(s) madre(s), "hdp" (hijo de puta) y "csm" (concha de su(s) madre(s), lo cual para su parte resulta innegable; además de otros insultos agraviantes y expresos tales como "basura", "indeseables de mierda", los cuales han sido contenidos en el Facebook del actor, el cual tiene un perfil de privacidad público; lo que califica no solo como una falta grave sino además como un delito de difamación agravada.

Sentencia

3. El juez de primera instancia ha resuelto desestimando la presente acción, disponiendo el archivo definitivo de los actuados, al encontrar causa justa en el despido efectuado por el empleador.

II. PARTE CONSIDERATIVA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, refiere que cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
2. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Delimitación de la pretensión

3. El actor reclama reposición por haber sido despedido fraudulentamente y como consecuencia de ello se le abonen las remuneraciones dejadas de percibir hasta su reposición efectiva no obstante que se le imputa falta grave que dio mérito al despido; para ello se debe determinar si la efectivamente se configuró o no la falta grave imputada.

Del derecho a la libertad de expresión:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

4. Germán Teruel Lozano define la libertad de expresión, en sentido amplio, como “aquella libertad pública que protege la facultad de toda persona de difundir y recibir mensajes comunicativos de cualquier género de contenido —ideas, informaciones y opiniones, pensamientos [...]—, con independencia del medio que sea utilizado para su expresión”¹

5. Es considerado un derecho fundamental en el artículo 19° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableciéndose que:

“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”.

6. A nivel continental, este derecho ha sido reconocido en el Artículo 13, Libertad de Pensamiento y de Expresión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos San José de Costa Rica, de fecha 22 de noviembre de 1969, en el siguiente sentido:

“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

¹TERUEL LOZANO, Germán M. “La libertad de expresión en Internet y sus garantías constitucionales en el control de contenidos de páginas Web”, disponible en: <http://inpurisnaturalibus.files.wordpress.com/2010/12/trabajo-fin-de-master-germc3a1n-teruel.pdf>.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. *No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.*
4. *Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.*
5. *Está prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquiera otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.*
7. En nuestro caso, este derecho es reconocido la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2°, inciso 4, disponiendo que: **Toda persona tiene derecho:**

“A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley (...)”.
8. La incorporación en nuestra constitución de las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre el derecho de libertad de expresión, nos coloca bajo su protección, no sólo respecto del derecho y la libertad que tiene la persona de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

expresar su propio pensamiento, sino también el derecho y la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole. De lo que se desprende la doble dimensión de este derecho; así la libertad de expresión tiene una dimensión individual y una dimensión social. En su dimensión individual, la libertad de expresión no se agota en el reconocimiento teórico del derecho a hablar o escribir, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios. En su dimensión social la libertad de expresión es un medio para el intercambio de ideas e informaciones y para la comunicación masiva entre los seres humanos. Implica el derecho de todos a conocer opiniones y noticias.²

Límites a la libertad de expresión

9. Pero ningún derecho, aún los fundamentales, son absolutos, sino que se ven limitados por la existencia de otros derechos que también deben ser respetados por su envergadura y reconocimiento por el ordenamiento jurídico a la persona humana; por ello podemos señalar que: "(...) Los límites a la libertad de expresión pueden ser definidos como toda reducción de alguno de los elementos jurídicos que conforman su contenido. La justificación de la potestad del legislador para establecer estos límites parte de la premisa que los derechos fundamentales no son absolutos, sino que admiten restricciones, pues a partir de su reconocimiento e incorporación en un ordenamiento jurídico, coexisten con otros derechos o bienes constitucionales, por lo que pueden presentarse situaciones que impliquen la necesidad de proteger estos derechos o bienes frente a un determinado ejercicio de la libertad de expresión. Será en tales supuestos que el legislador se encontrará facultado para restringir la difusión de ideas e

² GARCIA RAMIREZ, Sergio y GONZA Alejandra. "La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos". Corte Interamericana de Derechos Humanos. México, 207.p. 18-19.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*informaciones, correspondiendo a los tribunales resolver cualquier controversia sobre la materia, en la búsqueda de una armonía entre la libertad de expresión y los derechos fundamentales de los demás y los bienes jurídicos constitucionalmente protegidos (...)*³

10. A diferencia del texto constitucional peruano de 1993, la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuenta con normas generales sobre límites o restricciones a los derechos que reconoce (artículos 29 y 32 inciso 2). Aparte de estas disposiciones de alcance general, la Convención también cuenta con normas específicas sobre los límites a la libertad de expresión. En este sentido, el artículo 13 inciso 2 de la Convención precisa los objetivos que justifican establecer una restricción a este derecho:

- a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, y,
- b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

II. Sin embargo, toda limitación al ejercicio de la libertad de expresión debe observar determinados requisitos sustantivos. En este sentido, debe estar orientada a alcanzar un objetivo legítimo, que puede ser la protección de otro derecho fundamental o de algún bien que tenga protección constitucional. Asimismo, se requiere que exista una relación directa entre la limitación que se establece y el objetivo que se desea alcanzar. De igual modo, es importante analizar si para alcanzar ese objetivo puede establecerse otra medida distinta a la restricción del derecho fundamental. De considerarse la medida necesaria, tendrá que analizarse si es proporcional al derecho o bien constitucional que se desea proteger. En todo caso, ninguna restricción puede

³ HUERTA GUERRERO, Luis Alberto. "Libertad de expresión: fundamentos y límites a su ejercicio". Pensamiento Constitucional Año XIV N° 14 / ISSN 1027-6769 p.324



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

ser establecida de modo tal que, en los hechos, haga imposible el ejercicio del derecho limitado, lo que implica respetar su «contenido esencial».⁴

Derecho a la honra

12. El artículo II de la Convención establece que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, por lo que este derecho implica un límite a la expresión, ataques o injerencias de los particulares y del Estado. Por ello, es legítimo que quien se sienta afectado en su honor recurra a los mecanismos judiciales que el Estado disponga para su protección.
13. La necesaria tutela que se brinda a la expresión del pensamiento, y que supone el suministro de informaciones y la manifestación de opiniones, no suprime de manera alguna los derechos regularmente considerados como “la otra cara” de la cuestión: derechos individuales a la honra, a la dignidad, al prestigio, a la buena fama y al concepto público. Se trata, sin ninguna duda, de proveer a un complejo y delicado equilibrio. En este ámbito, la Convención Americana ofrece protección a los bienes jurídicos amparados por derechos de ambas categorías. De suerte tal que quienes estiman que su derecho a la honra se ha visto menoscabado de manera indebida – afirma la Corte– pueden recurrir *a los medios legales que les permitan obtener la satisfacción correspondiente*.

Del Facebook y el derecho a la libertad de expresión

14. En la conceptualización de J. Telles, las redes sociales es concebida como [...] un espacio de diálogo y coordinación, a través del cual se vinculan personas u organizaciones en función de un objetivo común y sobre la base de normas y valores

⁴ Opus. cit. p. 326.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

compartidos. Las redes sociales han permitido generar relaciones de colaboración, poner en común recursos, desarrollar actividades en beneficio de los participantes, ampliar y estrechar vínculos, crear sentido de pertenencia y socializar conocimientos, experiencias y saberes, al establecer relaciones de intercambio y reciprocidad.⁵

15. En tal sentido, la publicación de contenidos por parte del trabajador responde a su voluntad de elección sobre lo comunicado, en principio es autónomo y absolutamente libre de comunicar, por lo que da lo mismo que esto suceda en el trabajo, en su casa o en las redes sociales en Internet, por citar algunos ámbitos, ya que está transmitiendo sus ideas, pensamientos y opiniones; pero de igual modo, también es libre como ser humano para obligarse a prestar un servicio subordinado, lo que implica facultar a un tercero para que dirija, controle y supervise sus actividades.
16. En este orden de ideas, el trabajador en Facebook se ve inmerso en una falsa idea de "intimidad" y libertad plena de expresión, y puede llegar a publicar contenidos que afecten la reputación e intereses de su empleador, señalando por ejemplo que su patrono no respeta la normativa laboral, que es descuidado en su higiene personal, que maltrata al personal, o que los productos que utiliza no son de calidad, o sintiéndose entre amigos comparte secretos industriales o comerciales de la empresa para la que presta sus servicios, en otros tantos contenidos, violando parte de sus deberes laborales. En este caso, el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador afecta el derecho a la reputación e imagen de su empleador y/o sus representantes, inclusive puede llegar a afectar el derecho del empleador a la libertad de empresa y

⁵ TÉLLEZ, J. "Panorama introductorio a las redes sociales y el derecho", ponencia presentada en el Primer Simposio sobre Redes Sociales y Derecho, Colegio de Abogados de Costa Rica, San José de Costa Rica, 2011. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/49963679/Julio-Tellez-Panorama-Intro-Duc-to-Rio-Redes-Sociales>, p. 3.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

de comercio. Surge entonces para el empleador la facultad de aplicarle al trabajador, según el contenido publicado y el grado de afectación que el mismo produce, una medida disciplinaria que puede ser una amonestación o hasta el despido justificado. Podría ser que el acceder a redes sociales en Internet durante la jornada de trabajo amerite una amonestación, pero la publicación de contenidos nocivos para la reputación o intereses comerciales del empleador puede conllevar al despido e inclusive la posibilidad de reclamar los daños y perjuicios que fueran procedentes por la actuación del trabajador.⁶

17. De lo expuesto, urge entonces para el empleador la facultad de aplicarle al trabajador, según el contenido publicado y el grado de afectación que el mismo produce, una medida disciplinaria que puede ser una amonestación o hasta el despido justificado. Podría ser que el acceder a redes sociales en Internet durante la jornada de trabajo amerite una amonestación, pero la publicación de contenidos nocivos para la reputación o intereses comerciales del empleador puede conllevar al despido e inclusive la posibilidad de reclamar los daños y perjuicios que fueran procedentes por la actuación del trabajador.

18. En este orden de ideas, resulta ilustrativo el pronunciamiento emitido por Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, en sentencia 3636/2007 del 26 de mayo de 2007. Caso: procedencia del despido de una trabajadora, con base en sus comentarios en su blog personal. Los argumentos de las partes versaron sobre la libertad de expresión y sus límites con respecto a otros derechos, situación por la cual el Tribunal señaló lo siguiente:

⁶ Ramírez Colina, Sulmer Paola. *“La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador”*. IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. Enero-junio. México, 2013. p. 42.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

“La Sala está de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que a través de un blog informático personal un trabajador, también desde su domicilio, puede incurrir en faltas disciplinarias laborales si, a través de esta forma escrita, pública y abierta, insulta y trata de forma vejatoria, clara y explícita, directivos o compañeros de trabajo o su empresa empleadora. Efectivamente el derecho fundamental a la libertad de expresión no es absoluto y queda limitado por el ejercicio de otros derechos fundamentales, también en el ámbito de la empresa”.

19. Finalmente, sobre este tema, podemos llegar a la conclusión que el trabajador, como persona humana, goza del derecho fundamental de expresar libremente su opinión en los diferentes ámbitos de su vida personal, social, profesional, política, etc.; sin embargo, al no ser este un derecho absoluto, deberá sujetarse al respeto de los derechos también fundamentales de los demás, En tal sentido el medio en el cual ha sido difundida su opinión resulta indiferente cuando su acceso a éste es público y de por ende de abierta transmisión al receptor. Por lo que si de redes sociales se trata, lo vertido como opinión por parte del emisor debe ser responsabilidad del mismo y se aplica aún en sus relaciones laborales cuando el empleador accede a ello sin violar el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador, lo que no ocurre por ejemplo cuando el perfil del usuario es público, pues de plano éste está autorizando a todos a conocer su contenido siendo válida su visita sin poder alegarse violación de privacidad. Sin embargo, es importante destacar que no todo lo publicado por el trabajador en Facebook puede ser considerado como causa justificada de despido. Según la tesis gradualista, aplicable a las causas de despido justificado, las faltas del trabajador “han de alcanzar cuotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, debiendo por ello analizarse en



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

cada caso concreto, la gravedad y la circunstancia que configuran el hecho, así como las de su autor.

De los Derechos Laborales

20. En primer lugar, la Constitución del Perú, en el capítulo referido a los Derechos Sociales y Económicos, se ocupa específicamente del derecho del trabajo específicamente en el artículo 22°:

“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

21. Y en cuanto a la protección del trabajador frente al despido arbitrario precisa la referida Carta Magna, en el artículo 27°:

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

22. Por su parte, en armonía con la norma constitucional, el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala:

“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.

De la carga de la prueba

23. El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba 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



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-O-1801-JR-LA-10

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.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

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.”
(resaltado agregado)

24. Resulta relevante también 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”; 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.

Despido por Falta Grave

25. Al accionante se le imputan los hechos que la demandada tipifica en el incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el mismo que se encuentra contenidos en la Carta de Pre Aviso que corre en autos de fojas 07 a 09, y reiteradas en la Carta de Despido cursada también al actor conforme a la instrumental de fojas 17 a 20; por lo que, corresponde analizar si este despido se sustentó en causa justa.

Análisis del caso concreto

26. La falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR., *falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° de la norma precitada, consistente en el Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada*



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

paralización de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponde por la autoridad competente que revista gravedad. Ésta consiste en el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, contenidas ya sea en el propio Contrato de Trabajo o en el Reglamento Interno de la Empresa, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia de las órdenes relacionadas con el trabajo. Por su naturaleza esta falta es muy grave pues importa la violación de los deberes fundamentales del trabajador. El alcance de la misma debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, el contenido stricto sensu de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores asignadas en la empresa y "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", *Refiere al respecto el Dr. Carlos Blancas Bustamante en su libro "El despido en el Derecho Laboral Peruano" "que sin duda la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionado con el despido".*

Debe agregarse a lo anteriormente expuesto, que en relación a *la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo,* "... en el ejercicio de su potestad directiva el empleador tiene no sólo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducente a organizar y regular las labores dentro de la empresa..."⁷ Es por ello que agrega el mismo autor que, la inobservancia por el trabajador de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo es tipificada como falta grave en la medida que dicho incumplimiento *revista gravedad* y, por ello en cada caso concreto deberá evaluarse con la mayor objetividad, si tal

⁷ Blancas Bustamante, Carlos. El Despido Individual por Causa Justa. Editorial Ara. Lima, 2002.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

trasgresión del RIT en que hubiera incurrido el trabajador posee la trascendencia necesaria para considerarla “grave” y sancionarla con el despido. Otro concepto que resulta importante citar es la apreciación mencionada por el Dr. Blancas en su cita de Bosco⁸ quien al referirse a esta falta, estima aún más grave la desobediencia cuando ésta consiste en el incumplimiento del Reglamento Interno porque la orden tenía anterioridad y fijeza que no suelen tener las verbales; constituyendo el Reglamento Interno de Trabajo, una forma de manifestación del derecho directivo del empleador, que no agrega por sí mismo mayor valor a dicha facultad, y que por tanto sólo tiene valor en cuanto entraña un ejercicio legítimo de esa potestad; derivando la mayor gravedad que le atribuye a su vulneración, el hecho de que por ser una orden escrita y preestablecida esto es, de pleno conocimiento del trabajador, su infracción inexcusable

27. La falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la norma precitada consiste en actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
28. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 01428-2012 AA/TC Puno, ha señalado en el Fundamento 6: “Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular

⁸ Blancas Bustamante, Carlos. El Despido Individual por Causa Justa. Editorial Ara. Lima, 2002. En cita a Ramírez Bosco, Luis, pág. 88



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”.

29. De acuerdo a la carta de pre aviso se le comunica la falta grave al señalar que *“comentó una publicación realizada en la biografía del Facebook ... se trataba de una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, a la que se había agregado la siguiente frase OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR. (...) Como mencionábamos previamente, usted pulsó la opción de “Me gusta” y comentó la publicación en los siguientes términos: “ese rcsm !!!! Como no lo deportan por basura!!!! (sic). (...) La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: “MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOL ... (...) Como mencionábamos previamente, usted comento la publicación en los siguientes términos: “por culpa de esos rcsm!!! andamos!!! indeseables de mierda!!!! mi apoyo compañeros!!!! (sic) (...) como mencionábamos previamente usted comentó la publicación en los siguientes términos: “que se vayan a la csm!!!! (sic)”.*
30. El accionante al absolver los cargos imputados por la demandada, sostiene que *“estas pruebas carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 2° numeral 10) de la Constitución del Estado ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación, ya que estas solo pueden ser abiertas y utilizadas por mandato judicial o con autorización del usuario (...)*
31. En el análisis de las instrumentales que obran a fojas 136, 139 y 167, por el cual la demandada ejerció su facultad sancionadora, se aprecia que:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

- a. A fojas 167 se adjunta un CD conteniendo el video del registro del ingreso a la página denominada Facebook, posteriormente estando dentro de esta página, se buscó y encontró el perfil que corresponde al demandante, ingresando al mismo sin necesidad de ninguna clave de acceso, por lo se observa que el perfil ingresado es uno de tipo público, pues se pueden observar y leer las imágenes y expresiones vertidas en ella, sin necesidad de ninguna clave o permiso del usuario de dicho perfil.
 - b. A continuación, se observan diversos comentarios y expresiones del demandante y otras personas, siendo relevante para el caso concreto, lo que se aprecia a fojas 136 de autos, consistente en la impresión del perfil denominado *San Miguel Es Sutragisa*, el cual muestra un modelo de formato señalando al respecto: *“este es el formato que Ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento”*, del cual se aprecia que el tercer comentario a lo señalado por Sutragisa que dice: *“que se vayan a la csm!!!!”* y tiene como autor a Williams Guerra, demandante en el presente proceso.
 - c. Asimismo, a fojas 139, se observa otra impresión del perfil de Guillermo Armando Díaz Montesinos, el cual muestra en su perfil lo expresado por el perfil denominado *Sutragisa Ripleyperu*, respecto de un diligencia judicial que ésta última va a realizar, se aprecia el comentario efectuado por Williams Guerra que señala: *“por culpa de estos rcsm!!!! andamos cómo andamos!!!! Indescables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!”*.
32. De las instrumentales detalladas, se aprecia que los comentarios efectuados en estos perfiles corresponden al hoy demandante, quien no ha negado la autoría de los mismos, conforme se aprecia de su carta de descargo de imputación de faltas, de fojas



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

14 a 16, asimismo se aprecia que estos comentarios no fueron hechos respecto de actos o personas de su entorno personal sino respecto de los que corresponde a la relación de trabajo (representantes de la demandada) y con ocasión del mismo.

33. Asimismo se ha logrado acreditar que las expresiones de corte ofensivo realizadas por el hoy demandante, fueron realizadas dentro de una página catalogada como red social, sin embargo las expresiones fueron realizadas en una zona apreciada como pública, pues estas eran accesibles a cualquier persona sin necesidad de pasar por algún tipo de filtro, y como tal no se encontraban restringidas al ámbito privado del mismo, argumento que el demandante no ha podido desvirtuar.
34. Con las conductas realizadas por el actor y descritas en los numerales precedente referentes al análisis del caso concreto, se puede meridianamente que el trabajador en su calidad de persona humana al cual el Estado le reconoce la libertad de expresión como derecho fundamental, hizo un ejercicio abusivo e ilegal del mismo, por cuanto en un medio transmisible en redes sociales y de dominio público, expresó comentarios que no solo constituyeron opiniones sobre las relaciones laborales de su empresa y de los directivos de las mismas, en un entorno de crítica objetiva o poniendo de manifiesto su disconformidad en términos social y moralmente aceptables; sino por el contrario, llevaron un contenido injurioso y vejatorio que demuestra su intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios en cuestión, lesionando con ello sus bienes jurídicos tutelados: "honor", "buena imagen, "reputación".
35. Así, si tenemos en cuenta los límites al derecho de expresión analizados en considerando presente, es fácil concluir que ante la ponderación de dos derechos tutelados, para el presente caso corresponde privilegiar el derecho al honor conforme



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

a la “test de ponderación” antes descrito, no encontrándose justificación alguna en el uso de los calificativos peyorativos e injuriantes expresados por el actor, que si bien es cierto, algunos de ellos se han realizado a través de acrónimos, entendiéndose por ellos como una forma de lenguaje escrito que han adquirido una determinado significado convenido y que forman parte de un lenguaje de un contexto determinado y que por conocimiento social se conoce su significado, llevando consigo una intención comunicativa, convirtiéndose en un lenguaje implícito con un significado explícito, que cobra sentido al ser reconocido por el tono e intención, pudiéndose interpretar sin mayores dudas lo que ellos significan, pues se analiza además el contexto de su utilización. Por ello, al haber sido utilizados por el actor el mensaje fue públicamente difundido y conocido en su exacto significado, logrando transmitir su contenido y logrando su propósito; siendo que además, expresó insultos e injurias expresas que de su verificación textual, lesionan el honor de cualquier persona, resultando a todas luces falto de toda credibilidad y a modo de ejemplo, lo expresado por el actor en el sentido que lo que quiso decir en uno de sus comentarios, refiriéndose al acrónimo colocado bajo la fotografía de uno de los funcionarios de la demandada, “*rasm*” fue en realidad “*rico caramelo sabor de fresa*”, como señaló en la audiencia de juzgamiento, explicación que no resiste la menor credibilidad, demostrando más aún no solo su intención de dañar la imagen y honor de los funcionarios de la demandada, sino además evadir las consecuencias de sus actos, y burlándose además, la inteligencia de los juzgadores.

36. Lo desarrollado en la presente resolución, permiten concluir que se encuentra acreditada la falta grave señalada en el inciso f) del artículo 25° la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ello, corresponde desestimar los agravios del apelante y confirmar la recurrida.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, de conformidad con el inciso 2.a) del artículo 4º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve:

CONFIRMAR la Sentencia N° 231-2013-14JLL de fecha 18 de noviembre del 2013 (Resolución N° 3) de fojas 369 a 378 vuelta, falla declarando **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don **WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ**, en contra de **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre **REPOSICIÓN**, en consecuencia **ABSUELVO** de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los autos, sin costas, ni costos. **HÁGASE SABER.**

En la acción interpuesta por **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre reposición; y, lo devolvieron al Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR OMAR TOLEDO TORIBIO ES COMO SIGUE:

Me adhiero al voto de la Juez Superior ponente. Sin embargo, considero que además debe consignarse los siguientes fundamentos:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

1. La subordinación constituye el principal elemento del contrato de trabajo y precisamente el que nos permite distinguir a la relación laboral de otro tipo de vinculación jurídica que implique prestación de servicios. En virtud de la subordinación el trabajador autolimita su libertad –siempre bajo los parámetros del contrato de trabajo- y se somete al poder del empleador quien asume respecto de él un conjunto de facultades como son el poder de dirección, el poder de fiscalización, el poder disciplinario o sancionador y finalmente el ius variandi que implica la facultad del principal de variar la forma de prestación laboral, la ubicación espacial (movilidad geográfica) y funcional (movilidad funcional) del trabajador, así como de las condiciones de trabajo siempre bajo estrictos criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
2. No obstante, la subordinación del trabajador respecto al empleador, el primero mantiene inalterable sus derechos constitucionales. Esto significa que el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo el bagaje de derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, atributos que en doctrina se han dado en denominar como derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral.

La protección de estos derechos se deriva del mandato constitucional contemplado en el artículo 23 de la Carta Política según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

3. En ese sentido, la libertad de expresión constituye un derecho inespecífico del trabajador en la relación laboral siendo que, como ha tenido oportunidad de señalar el suscrito, “sólo podrá aceptarse la restricción de los derechos de opinión e información cuando se ponga en riesgo el normal cumplimiento de las funciones del



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

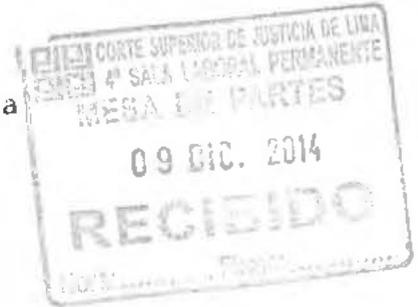
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

centro de trabajo y/o el correcto ejercicio de sus potestades o cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores”⁹, lo cual precisamente ha ocurrido en el presente caso pues las expresiones vertidas por el actor en la red social del Facebook constituyen afectación al honor del representante del empleador.

⁹ TOLEDO TORIBIO, Omar, “Los límites de la libertad de expresión en el centro de trabajo EL FACEBOOK Y EL DERECHO LABORAL”. En Revista *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 129, Lima junio 2009, pp. 271-273 y en “*Derecho Procesal Laboral. Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley 29497. Comentarios y Notas Jurisprudenciales*. Editora y Librería Grijley, primera edición, Lima, 2011, págs.128-129.

6 Folios

Sec: Keysi Kalondy Becerra Atauconcha
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14
Mat: Despido fraudulento y Otro
Sum: Recurso de Casación



SEÑOR PRESIDENTE DE LA CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
S. P.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en los seguidos con TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre DESPIDO FRAUDULENTO Y OTROS, a Usted respetuosamente me presento y digo:

I.- CAUSALES DEL RECURSO DE CASACION:

Que, dentro del término de ley, por corresponder a mi derecho y amparado en lo que dispone el artículo 34 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 (en adelante NLPT), me veo en la necesidad de interponer RECURSO DE CASACION contra la Sentencia numero 231-2013-14JLL del 18-11-2014/ y contra la Sentencia de Vista del 11 de Noviembre del 2014 expedida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima que confirmo la Sentencia N° 231-2013 la misma que declaró infundada la demanda en todos sus extremos, recurso de casación que se sustenta en clara infracción de la normativa sustantiva contenida en el inciso a) y f) del artículo 25° y articulo 30° y 31° del D.S. 003-97-TR. en la que se ha incurrido al emitirse las sentencias impugnadas en merito a los fundamentos de hecho y jurídicos que paso a desarrollar en el presente Recurso de Casación.

II.- REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACION

El presente recurso de casación que interponemos se encuentra bajo los alcances del artículo 35 numeral 1 de la Nueva ley Procesal de Trabajo 29497, la que se fundamenta en los siguientes presupuestos:

- 1) El Recurso de Casación se Interpone contra la Sentencia 231-2013 y contra la sentencia de vista del 18-11-2014 que constituyen sentencias que han sido expedidas como órganos de primer y

segundo grado que han puesto fin al proceso, y porque el monto total del petitorio señalado en la demanda supera los 100URP.

- 2) Se interpone el Recurso de Casación ante el Órgano Jurisdiccional que emitió la resolución impugnada, quien debe elevar el expediente, sin mas tramite a la Sala Suprema dentro del plazo de tres (3) días.
- 3) Se interpone dentro de los diez días hábiles (10) siguientes de notifica la resolución que se impugna
- 4) Las pretensiones desestimadas por las sentencias impugnadas busca, en su pretensión principal se declare el despido fraudulento y en ese sentido no tiene naturaleza económica, careciendo de cuantía determinada por lo que no estoy obligado a acompañar la tasa judicial.

III.- REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACION

Conforme lo establece el artículo 36º de la Nueva Ley procesal de trabajo 29497, precisamos que el recurso de casación se interpone cumpliendo con los siguientes requisitos de procedencia:

1.- El recurrente no ha dejado consentir las sentencias de primera instancia ni la sentencia de vista objeto de la presente casación.

2.- Se interpone ante la 4ta Sala Laboral Permanente de Justicia de Lima al haber sido dicho órgano jurisdiccional quien, en revisión confirmo el fallo que se cuestiona por haber incurrido en clara infracción de la siguiente normativa sustantiva que incide sobre la decisión final.

3.- Descripción clara de las normativas sustantivas infringidas:

Art. 22.- para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que labore cuatro o más horas, es indispensable la existencia de la causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

4.- Las "faltas graves" que se me imputan son las siguientes:

Artículo 25° inciso a) :

"El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. La reiterada resistencia de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o de Seguridad y Salud Ocupacional".

Art. 25 inciso f):

Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

5.- Para despedir al demandante del trabajo, la demandada tiene que haber acreditado el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tiene que acreditar que haya incurrido en reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores o efectuado reiteradas paralizaciones intempestivas en sus labores o inobservado el RIT o el RSST.

6.- Sin embargo la demandada no ha acreditado que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplada en relación a sus obligaciones de trabajo teniendo en cuenta que, como vendedor integral he cumplido a cabalidad con mi labor durante todos los meses anteriores a la fecha de mi

despido, la prueba de ello son mis boletas de pago que acreditan los altos niveles de ventas alcanzadas debido a la dedicación a mi trabajo; no está acreditado, con sanciones impuesta al demandante tales incumplimientos respecto al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo o la resistencia reiterada a las órdenes de sus superiores, paralización reiterada de sus labores o haberme acotado el incumplimiento de las normas contenidas en el RIT o el RSST.

7.- De otro lado, para imputarle la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la norma adjetiva el demandante tenía que haber incurrido en acto de violencia, grave indisciplina injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de el, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, sin embargo, nada de esto está acreditado.

8.- Se me imputa la comisión de falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la ley 728 por haber pulsado "me gusta" a memes del faceboock, o anotar letras como "rcsm o hdp" en el faceboock al cual ingreso la empresa demandada violando la reserva o intimidad, así como la libertad de expresión, con evidente propósito de armar la prueba fraudulenta argumentando "haber incurrido en "faltamiento de palabra" o "injuria" contra el Señor Nolberto Rossi Director Ejecutivo de la empresa demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A.", sin que el recurrente se haya dirigido expresamente las supuestas expresiones "ofensivas o injuriantes" contra este funcionario o alto ejecutivo de la empresa no configurando la causal de falta grave que la ley contempla, porque la ley exige que el agravio se acredite probando que estos estuvieron dirigidos contra determinada persona con nombre y apellido propio que represente al empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de los trabajadores.

No se puede considerar la existencia de "falta grave" recurriendo a hechos tan genéricos que, por mas recusables y cuestionables que moral y éticamente sean no reúnen las condiciones de identidad y configuren la existencia de la falta grave por no estar identificada la persona contra la cual estuviera dirigida estos supuestos "injuriantes".

8.- En efecto, según el diccionario jurídico elemental del Dr. Guillermo Cabanellas, en sentido lato, **injuria** es *todo hecho o dicho contrario a la razón o la justicia y vinculando el agravio sería la ofensa o el ultraje de palabra o de obra, con la intención de deshonorar, afrentar, envilecer,, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella.*

9.- Para que se produzca la Injuria o se considere agraviada una persona se requiere, se exige la necesidad de identificar, señalar, hacer mención a otra persona, situación que no se produce en este caso porque el demandante nunca menciono, identifico o señalo nombre de persona alguna que sea ejecutivo o representante al empleador para imputarme la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la ley 728.

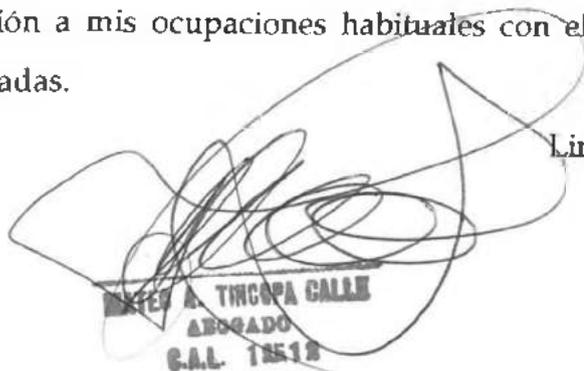
10.- Esta infracción a la normativa legal establecida ha incidido sobre la decisión impugnada porque se ha declarado infundada en todos sus extremos mi demanda a pesar de que de aplicarse correctamente esta normativa debió haberse declarado Nulo el despido, por cuya razón considero que se ha producido una infracción a la normativa legal justificando este despido, incidiendo perjudicialmente en la pretensión que contiene la demanda.

POR TANTO:

A usted Señor Presidente sírvase tener por interpuesto el recurso de casación que se plantea y concederlo oportunamente, disponiendo se remitan los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República donde esperamos sea amparada revocando el

pronunciamiento emitido por el Juez de Primera instancia y revocando el pronunciamiento de la Cuarta Sala Laboral y amparando mi demanda en cuanto a su pretensión principal de despido fraudulento ordenando mi reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas.

Lima, 9 de Diciembre del 2014



RAFAEL A. TINCOPA CALLE
ABOGADO
C.A.L. 12512



Williams

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

CASACIÓN LABORAL N° 2920-2015

LIMA

Despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO NLPT

Lima, catorce de abril de dos mil dieciséis

VISTO y, CONSIDERANDO:

Primero: En el presente proceso el demandante, **Williams Alexander Guerra Rodríguez**, ha interpuesto recurso de casación mediante escrito presentado con fecha nueve de diciembre de dos mil catorce que corre en fojas cuatrocientos diecinueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos tres, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de noviembre de dos mil trece que corre en fojas trescientos sesenta y nueve, que declaró infundada la demanda.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: *i) La infracción normativa* y *ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.*

Tercero: El impugnante debe cumplir los requisitos de admisibilidad del recurso como son: Interponerlo contra sentencias y autos emitidos en segundo grado que pongan fin al proceso; ante el órgano que emitió la resolución impugnada debiendo el Colegiado Superior remitir el expediente a la Sala Suprema sin más trámite, dentro del plazo de tres días hábiles; dentro del plazo de diez días contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución que se impugna y adjuntar la tasa judicial respectiva, como lo estipulan los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Cuarto: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la

ANA MARIA MAUPARI 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° 2920-2015

LIMA

**Despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO NLPT**

resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Quinto: Conforme a la demanda que corre en fojas setenta y seis, subsanada en fojas noventa, el demandante solicita como pretensión principal: Se ordene su reposición en las ocupaciones habituales como vendedor integral de la tienda Ripley de Jockey Plaza de Monterrico al haber sufrido despido fraudulento, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento en que fue despedido hasta su reposición efectiva.

Como pretensión subordinada, pide se le pague indemnización por despido arbitrario por la suma de cincuenta y nueve mil trescientos setenta y ocho y 99/100 nuevos soles (S/.59,378.99).

Como pretensión accesorio, solicita el depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios por todo el tiempo que dure el despido, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Sexto: De autos se aprecia que al actor se le notificó la Sentencia de Vista el 21 de noviembre de 2014, tal como consta del cargo de notificación que corre en fojas cuatrocientos dieciséis, fecha a partir de la cual tenía diez días para interponer recurso de casación conforme lo regula el inciso 3) del artículo 35° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; computado el plazo este venció el 05 de diciembre de 2014, sin embargo, el impugnante interpuso recurso de casación recién el 09 de diciembre de 2014, tal como se verifica del reporte que corre en fojas cuatrocientos dieciocho y del escrito que corre en fojas cuatrocientos diecinueve, es decir, después de vencido el plazo; cabe agregar que conforme al informe remitido por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que corre en fojas ochenta y seis del cuaderno de casación, se aprecia que en el mes de noviembre del año dos mil catorce no hubo feriados ni paro judicial, y que en

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° 2920-2015

LIMA

**Despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO NLPT**

el mes de diciembre del mismo año no hubo labores el día veintidós por ser día de la Corte Superior de Justicia de Lima, y el día veinticuatro por ser Navidad; por los argumentos antes expuestos corresponde declarar improcedente el presente recurso.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon: **IMPROCEDENTE POR EXTEMPORÁNEO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Williams Alexander Guerra Rodríguez** mediante escrito presentado con fecha nueve de diciembre de dos mil catorce que corre en fojas cuatrocientos diecinueve; en los seguidos contra **Tiendas por Departamento Ripley S.A.**, sobre despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**, y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR

SECRETARIA

2da. SALA DE DERECHO

CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

L.Ch.