

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURIDICA, N°
12945-2013-0-1801-JR-LA-11, E-2650, DEMANDA INTERPUESTA POR
EL SEÑOR G.C.A., POR DESPIDO NULO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado que presenta:

Nombres y Apellidos del autor

PAUL MICHAEL CHÁVEZ PORRAS

REVISOR :

Mejía Mejía, Claudia Vanessa

Lima, 2024

INFORME DE SIMILITUD

Yo, **Claudia Vanessa Mejía Mejía**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado:

INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURIDICA, N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11, E-2650, DEMANDA INTERPUESTA POR EL SEÑOR G.C.A., POR DESPIDO NULO

del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as)

Paul Michael Chavez Porras

dejo constancia de lo siguiente:

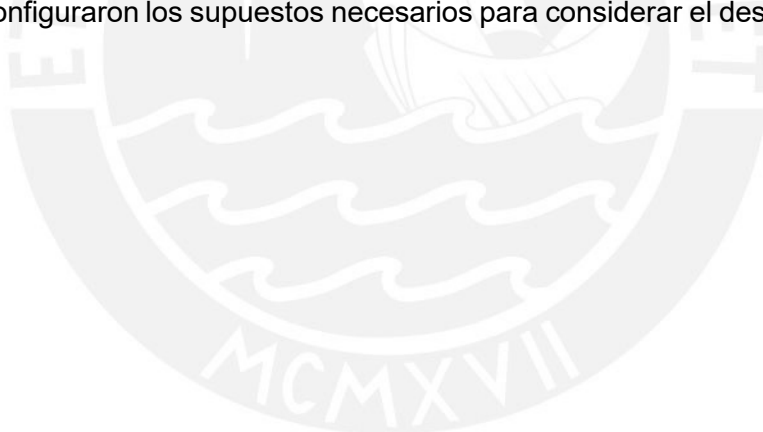
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **34 %**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **27/11/2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 11 de febrero de 2025**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Mejía Mejía, Claudia Vanessa	
DNI: 46742622	Firma
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3901-8190	

RESUMEN

Este informe aborda los conflictos entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor en el ámbito laboral, problemática que adquiere relevancia ante la creciente utilización de redes sociales como medio de expresión. La investigación se justifica en la necesidad de establecer criterios uniformes para resolver este tipo de controversias, dada la ausencia de precedentes vinculantes por parte de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, y la variabilidad de criterios entre juzgados y salas laborales. El objetivo principal es analizar si se configuró la falta grave establecida en el inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo que implica, de manera indudable, un análisis de los delitos contra el honor, tales como injuria y difamación. Asimismo, se analiza la configuración del despido nulo en el marco del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en relación con las causales de afiliación sindical y la presentación de quejas contra el empleador. Se utiliza una base teórica que combina la normativa laboral vigente, los derechos fundamentales involucrados, y su aplicación en casos concretos. A través del estudio de un caso específico, se examinan los elementos probatorios y argumentativos que sustentan tanto la defensa del trabajador como la justificación del empleador, destacando la importancia de evaluar la proporcionalidad de las sanciones y los límites del derecho a la libertad de expresión en el entorno laboral. Además, se incorporan recomendaciones dirigidas a empleadores para implementar regulaciones claras en sus reglamentos internos, garantizando un balance entre el respeto a los derechos de los trabajadores y la prevención de abusos. El presente informe concluye que las publicaciones del señor Cornejo configuraron efectivamente la falta grave establecida en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y que no se configuraron los supuestos necesarios para considerar el despido como nulo.



ÍNDICE

RESUMEN	1
INDICE	2
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Justificación de la elección del expediente	4
1.2. Presentación del caso y análisis	5
2. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DEL DERECHO SOBRE LAS QUE VERSA EL EXPEDIENTE	6
3. HECHOS RELEVANTES	6
3.1. Antecedentes	6
3.2. Demanda	8
3.3. Contestación de la demanda	9
3.4. Sentencia de 1° instancia	11
3.5. Apelación	14
3.6. Sentencia de 2° instancia	15
3.7. Recurso de casación	16
4. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	17
5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	17
5.1. ¿Se ha vulnerado el Derecho a la libertad de expresión del demandante?	17
5.1.1. La libertad de expresión como derecho fundamental	17
5.1.2. Límites al derecho a la libertad de expresión	20
5.1.3. La libertad de expresión en el ámbito laboral	23
5.1.4. Desarrollo del problema primer problema jurídico	26
5.2. ¿Fue correcto el despido del demandante por la falta grave del inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral?	27
5.2.1. ¿Se configuran los tipos penales de injuria y difamación en las publicaciones del trabajador?	27
5.2.1.1. Delitos contra el honor	27
5.2.1.2. Desarrollo del problema secundario	30
5.2.2. La facultad sancionadora del empleador	33
5.2.2.1. Definición	33
5.2.2.2. Principios de la facultad sancionadora	35
5.2.2.2.1. Tipicidad	35
5.2.2.2.2. Proporcionalidad	36
5.2.2.2.3. Inmediatez	38
5.2.2.2.4. Non bis in idem	39
5.2.2.3. El despido como la sanción impuesta	40
5.2.3. Análisis del problema jurídico principal 2	41
5.3. ¿El despido impuesto por Ripley pudo configurarse como un despido nulo?	43
5.3.1. Tipos de despidos en el Derecho Laboral peruano	43
5.3.2. El despido nulo por causas sindicales o por participación en una queja o reclamo	44
5.3.2.1. Despido nulo por causas sindicales	44
5.3.2.2. Despido nulo por haber participado en una queja	46
5.3.3. Desarrollo del problema jurídico 3	47
6. COMENTARIOS SOBRE LAS SENTENCIAS	48
6.1. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	48

6.2. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	50
7. RECOMENDACIONES.....	50
8. BIBLIOGRAFÍA.....	52
9. ANEXOS	54



1. INTRODUCCIÓN.

1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL EXPEDIENTE

Vivimos en una época de constantes cambios, los cuales involucran no solo a las empresas, sino también a los trabajadores, estableciendo nuevos retos para nuestros magistrados, quienes están llamados a resolver los conflictos de intereses que surgen en los entornos laborales.

Estos cambios en las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores ocurren con tanta rapidez que, en muchas ocasiones, la regulación legal llega demasiado tarde. En este sentido, los magistrados son quienes deben aplicar el núcleo esencial de los derechos fundamentales para resolver las controversias que se presentan.

El trabajador, en su calidad de ser humano, tiene reconocidos una serie de derechos tanto a nivel internacional como nacional. En nuestro sistema, la mayoría de estos derechos se encuentra recogida en los incisos del artículo 2° de la Constitución, los cuales no pueden ser vulnerados por el empleador, a pesar de contar con la facultad de dirección que le permite regular aquellas situaciones que considere pertinentes dentro del ambiente laboral.

Asimismo, el empleador está facultado para sancionar al trabajador que incumpla las obligaciones establecidas en la normativa nacional y en las disposiciones que regulan el entorno laboral, siendo la sanción más severa el término de la relación laboral (despido). Por esta razón, se generan una serie de conflictos, ya que ambas partes buscan proteger sus propios intereses, y es en este contexto donde la tutela jurisdiccional está llamada a intervenir para resolverlos.

Por otro lado, en la actualidad vivimos en una era de digitalización, en la que los medios electrónicos e Internet se han posicionado como los más utilizados. En este contexto, las redes sociales han adquirido gran relevancia, convirtiéndose en un importante medio de comunicación. En el ámbito laboral, las redes sociales han servido como un canal de comunicación y expresión, que puede emplearse tanto para la publicación de convocatorias como para la manifestación de inconformidades por parte de los trabajadores.

Esta tendencia en el uso de las redes sociales ha representado un nuevo reto para los empleadores, quienes, en ejercicio de sus facultades de dirección, regulan el uso de estas plataformas en el ámbito laboral. Por otro lado, los trabajadores encuentran en las redes sociales un espacio para expresar sus opiniones y descontentos, los cuales, en algunas ocasiones, pueden llegar a vulnerar el honor y la reputación de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos e incluso del empleador. Esto genera una situación de conflicto entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor, mediada por el uso de las redes sociales.

En ese contexto, la elección del presente expediente responde a esta problemática, relativamente reciente y que, actualmente, continúa siendo motivo de controversia en instancias jurisdiccionales. Este trabajo identifica dicha problemática y aborda el derecho a la libertad de expresión, así como sus límites frente a otros derechos fundamentales, especialmente el derecho al honor.

Asimismo, se analizarán los delitos contra el honor que se configuran cuando se abusa del derecho a la libertad de expresión. En el ámbito laboral, este abuso puede

derivar en el despido por falta grave, contemplado en el inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Aunado a lo anterior, los hechos narrados en el caso permiten examinar si se incurrió o no en un despido nulo. Por ello, se analizarán los tipos de despido y su configuración en nuestro sistema legal.

Todo esto nos lleva a evaluar si los operadores jurídicos están aplicando de forma adecuada los criterios relacionados con la libertad de expresión y la vulneración del derecho al honor, determinando si el empleador incurrió en algún supuesto que califique el despido como nulo. Esto es particularmente relevante, ya que, en algunas ocasiones, los empleadores encubren prácticas ilegales mediante el despido; mientras que, en otras, los trabajadores consideran que sus actos se encuentran amparados en el ejercicio de sus derechos, aunque terminen abusando de ellos.

En definitiva, este análisis nos permite abordar un conjunto amplio de problemas jurídicos propios de un caso complejo y ofrecer sugerencias que puedan ser útiles para los operadores jurídicos al momento de resolver casos similares.

1.2. PRESENTACIÓN DEL CASO Y ANÁLISIS.

En el presente informe se analiza el caso del señor Giancarlos Cornejo Alvarado (en adelante, “el señor Cornejo” o “el demandante”), quien interpuso una demanda contra Tiendas por Departamentos Ripley S.A. (en adelante, “Tiendas Ripley”), solicitando su reposición por despido nulo.

El problema surge cuando Tiendas Ripley inicia un procedimiento de despido contra el señor Cornejo debido a publicaciones realizadas en la red social Facebook. Dichas publicaciones fueron consideradas como falta grave por injuria o faltamiento de palabra, ya que contenían calificativos y expresiones que, según Tiendas Ripley, resultaban denigrantes.

En consecuencia, la empresa siguió el procedimiento establecido para el despido, remitiendo al señor Cornejo una carta de preaviso para que presentara sus descargos. Días después, el señor Cornejo presentó sus descargos, argumentando que las afirmaciones de Tiendas Ripley eran falsas, que las acusaciones carecían de sustento y que se habían vulnerado sus derechos a la privacidad y a la libertad de expresión. Finalmente, Tiendas Ripley le remitió la carta de despido por falta grave, señalando que las publicaciones realizadas en Facebook constituían expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas.

En este contexto, el presente informe aborda cuatro aspectos clave: (i) el derecho a la libertad de expresión y sus límites, (ii) las vulneraciones al honor y sus consecuencias, (iii) las causales de despido, y (iv) los supuestos de despido nulo.

Respecto al primer aspecto, se analiza la libertad de expresión del trabajador. Al tratarse de un derecho fundamental inherente a todo ser humano, cuenta con un rango de protección especial. Sin embargo, este derecho, al igual que los demás, no es absoluto, y el Estado tiene la obligación de regular o resolver los conflictos que surjan entre derechos fundamentales, como es el caso del derecho al honor.

El segundo aspecto examina situaciones en las que una persona excede su derecho a la libertad de expresión, generando un daño al honor de otros. Para ello, se analizarán, en primer lugar, los delitos contra el honor regulados en el Código

Penal y, en segundo lugar, las faltas graves de injuria y faltamiento de palabra como causal de despido.

El tercer aspecto se centra en el análisis de la causal de despido nulo, un problema jurídico relevante para el caso. Aunque este aspecto fue analizado de manera incorrecta en el expediente, sigue siendo crucial desde un punto de vista jurídico. Además, los hechos narrados en el expediente presentan un caso que permite evaluar la concurrencia de un despido nulo.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS SOBRE LAS QUE VERSA EL EXPEDIENTE.

El presente informe aborda el expediente judicial desde tres perspectivas: el derecho constitucional, el derecho penal y el derecho laboral. En primer lugar, el derecho constitucional se manifiesta a través del análisis del contenido esencial del derecho a la libertad de expresión y su posible colisión con el derecho fundamental al honor. En segundo lugar, el derecho penal se aborda mediante el estudio de los delitos contra el honor y su importancia como causal de despido. Finalmente, el derecho laboral se analiza de manera integral a lo largo del informe, en cada uno de los problemas jurídicos identificados, dado que la decisión del Juzgado y de la Sala se centra en un caso de despido laboral. Este caso, al ser complejo, requiere un enfoque interdisciplinario que examine la interacción de los derechos mencionados.

3. HECHOS RELEVANTES.

3.1. ANTECEDENTES

El señor Giancarlos Cornejo Alvarado, identificado con DNI N.º 42319535, trabajaba en Tiendas Ripley, en la sede de Las Begonias, desempeñándose como vendedor integral.

El 27 de enero de 2013, fue elegido Secretario de Defensa del Sindicato Unitario de Trabajadores de Ripley S.A. (SUTRAGRISA).

El 17 de febrero de 2013, se le remitió un memorando al demandante por desobedecer reiteradamente la instrucción de no utilizar colgadores o cintillas, accesorios que no estaban permitidos por la empresa demandada.

El 19 de febrero de 2013, SUTRAGRISA presentó ante la autoridad de trabajo una solicitud para la realización de una inspección especial por presuntas prácticas antisindicales y actos de hostilización. Asimismo, informó que varios trabajadores habían recibido cartas de suspensión y amonestación.

El 8 de abril de 2013, el señor Cornejo publicó en su biografía de la red social Facebook (en adelante, "Facebook") una fotografía del señor Norberto Rossi (Director Ejecutivo de la empresa) y de la señora Patricia Subauste (Gerente de Recursos Humanos), acompañada de la siguiente frase: "si en vez de decir crecer, crecer, crecer... mejor decimos hay que pagar, pagar, pagar" (en adelante, "primera imagen"). Veamos:



El mismo día, el demandante compartió otra imagen en su biografía de Facebook, que consistía en un fotomontaje del señor Norberto Rossi (Director Ejecutivo de la empresa), acompañado por Natalia Málaga y el artista Pablo Villanueva, conocido como "Melcochita". En la imagen, la señora Málaga realiza el siguiente comentario: "son trabajadores, no colaboradores... desahuevate, mierda"; mientras que el artista Melcochita menciona: "quítate esa camisa... ¡iiiimbécil!" (en adelante, "segunda imagen"). Veamos:



El 9 de abril de 2013, el señor Cornejo publicó una imagen de "una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra incompetente". A esta imagen añadió la siguiente sumilla: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En qué oficina puedo dejarla?" (en adelante, "tercera imagen"). Vemos:



El 22 de abril de 2013, se le remitió al señor Cornejo una **Carta Notarial de Preaviso**, en la que se le imputaron faltas graves consistentes en: (i) incumplimiento de las obligaciones laborales, lo que supone un quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificado en el literal a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL"); (ii) inobservancia grave del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa; y (iii) comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra en agravio de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico o sus compañeros de trabajo.

El 25 de abril de 2013, el señor Cornejo presentó su **Carta de Descargos**, en la que sostuvo que la Carta de Preaviso era improcedente, ya que no se había acreditado la supuesta violación de los deberes esenciales emanados del contrato de trabajo que justificara la ruptura irrazonable de la relación laboral. Asimismo, manifestó que la Carta de Preaviso no contenía medios probatorios que demostraran el incumplimiento de sus labores, el quebrantamiento de la buena fe laboral o una resistencia reiterada a las órdenes de trabajo.

El 30 de abril de 2013, se le remitió al señor Cornejo una **Carta Notarial de Despido**, en la que se le imputaron faltas graves debido a las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que publicó en su biografía de Facebook. Además, la empresa desestimó cada uno de los argumentos presentados por el demandante en su Carta de Descargos.

3.2. DEMANDA

El señor Giancarlos Cornejo Alvarado (en adelante, "el señor Cornejo" o "el demandante") interpuso una demanda de nulidad de despido y otros, formulando las siguientes pretensiones:

- **Pretensión Principal.** - Que se declare nulo el despido y se ordene su reposición en el puesto que ocupaba como vendedor integral en la Tienda Ripley de Las Begonias, ubicada en San Isidro. Asimismo, solicita el pago

de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta el momento de la reposición, incluidos los incrementos derivados de la negociación colectiva.

- **Pretensión Subordinada.** - Que se le otorgue una indemnización por despido arbitrario, por un monto total de S/. 23,333.33 (veintitrés mil trescientos treinta y tres con 33/100 soles), y que se depositen los Compensaciones por Tiempo de Servicios (CTS) dejados de percibir mientras se mantenga el despido.

Principales argumentos:

Al respecto, el demandante señalo como sus principales argumentos los siguientes:

- i. El despido es nulo porque se realizó como represalia por su condición de Secretario de Defensa de SUTRAGRISA, debido a su intensa actividad sindical en defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados. Además, fundamenta esta acusación en las múltiples denuncias por prácticas antisindicales y actos de hostilización que presentó, las cuales motivaron varios requerimientos por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- ii. El despido es nulo porque se efectuó en contra de su condición de Secretario de Defensa de SUTRAGRISA y de otros miembros del Comité de Seguridad y Salud, quienes cuentan con protección especial debido a su rol como dirigentes sindicales, conforme a lo establecido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.
- iii. Las frases o expresiones publicadas en Facebook no pueden ser consideradas como "faltas graves", ya que se emitieron en el marco del ejercicio de su derecho a la libertad de expresión. Estas publicaciones no constituyen actos de incumplimiento de obligaciones laborales ni pueden calificarse como actos de indisciplina, injuria o faltamiento de palabra.
- iv. El conocimiento de las publicaciones, expresiones o comentarios en Facebook se obtuvo de manera ilegal, al haberse accedido sin autorización a la red privada del demandante.
- v. Las publicaciones y expresiones en Facebook no pueden ser consideradas como medios probatorios válidos. El demandante fundamenta este argumento en jurisprudencia internacional, citando una sentencia del Tribunal Superior de lo Social de Murcia y una sentencia del Tribunal de Garantías Constitucionales.

3.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Tiendas Ripley presentó su contestación a la demanda laboral interpuesta por el señor Cornejo, en la que negó cada una de las afirmaciones planteadas en la demanda.

Los principales argumentos de la contestación son:

- i. La decisión de despedir al señor Cornejo se basó en la comprobación objetiva de la comisión de faltas graves, tipificadas en los incisos a) y f) del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728.
- ii. La única causa del despido fue la publicación, por parte del señor Cornejo, de expresiones injuriantes dirigidas a sus compañeros y superiores jerárquicos en la red social Facebook. Estas publicaciones no pueden ser consideradas como el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, ya que vulneran el derecho al honor de otras personas.
- iii. Estas publicaciones constituyen faltas graves que justifican el despido del señor Cornejo. En particular, los actos cometidos encuadran en injuria o faltamiento de palabra, conforme al análisis pericial del Dr. Iván Meini Méndez, ofrecido como medio probatorio. Para ello, se realiza un examen detallado de cada imagen:
 - **Primera imagen:** Esta publicación constituye una insinuación insidiosa, ya que sin ningún respaldo, se imputa una supuesta deuda a Ripley. Con dicha publicación se cuestiona la legalidad y honorabilidad en las actuaciones de Tiendas Ripley.
 - **Segunda imagen:** La imagen editada incluye al artista "Melcochita", a Natalia Málaga y al Director Ejecutivo de Tiendas Ripley, a quien se le atribuye expresiones de alto calibre, como "desahuevate mierda" e "imbécil". Estas expresiones no solo afectan el honor y la reputación del Director Ejecutivo, sino también la imagen de la empresa en su conjunto.
 - **Tercera imagen:** La publicación de la tarjeta con la palabra "incompetente" tiene como objetivo desacreditar a cualquier persona que ocupe un cargo de dirección. Este calificativo fue realizado sin aplicar un test de ponderación, configurándose así una lesión al derecho al honor. Además, dicha publicación estaba dirigida a Tiendas Ripley, dado que el demandante era trabajador de la empresa e, incluso, uno de los comentarios asociados hace referencia expresa a la compañía.
- iv. Asimismo, Tiendas Ripley señala que el señor Cornejo es responsable por los comentarios realizados en sus publicaciones, ya que permitió y mantuvo dichos comentarios en su red social. Además, les dio su aprobación al pulsar la opción "me gusta" sobre estas interacciones.
- vi. Por otro lado, las expresiones injuriantes se encuentran publicadas en una red de acceso público y sin ninguna restricción para su acceso. El acceso a las publicaciones se realizó utilizando la cuenta de Facebook de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Subgerente de Relaciones Laborales de Ripley, quien no formaba parte de la red de amigos del señor Cornejo. Esto demuestra que el perfil del demandante era público, hecho corroborado por el notario público de Lima, Dr. Ricardo Fernandini. En ese sentido, los medios probatorios ofrecidos no son ilegales, ya que provienen de una red social de acceso público.

- vii. Incluso el propio señor Cornejo reconoció que las expresiones contenían insultos, conforme se desprende de un comunicado emitido por Ripley en la red social Twitter, en el que se refirió a dichas publicaciones.
- viii. Tiendas Ripley sostiene que Facebook no es un espacio alejado de la vida social ni irreal, sino un medio de comunicación social en el que las acciones realizadas tienen consecuencias en la vida real.
- ix. El supuesto desconocimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) carece de fundamento. La Carta de Preaviso fue acompañada por una declaración jurada de conocimiento del RIT firmada por el señor Cornejo. Incluso si se aceptara que el demandante desconocía el contenido del RIT, las conductas imputadas también están reguladas en el artículo 25° de la LPCL. Por lo tanto, bajo el principio de que la ley es de conocimiento general, el demandante no puede argumentar desconocimiento.
- x. El comportamiento del señor Cornejo se califica como el delito de difamación agravada, considerado el más grave dentro de los tipos de injuria, según el informe pericial del Dr. Iván Meini. Al tratarse de un comportamiento tipificado como delito, constituye una causa justa para el despido.
- xi. El despido se encuentra fundamentado en causas justas que fueron debidamente probadas. Los argumentos que señalan que este fue motivado por razones prohibidas o por su actividad sindical carecen de sustento. Además, la condición de Secretario de Defensa del Sindicato y miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no convierte automáticamente el despido en nulo. Según el literal b) del numeral 23.3 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), el demandante debe acreditar la nulidad invocada.

Por lo expuesto, solicitan que la demanda sea declarada INFUNDADA.

3.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primera instancia ha realizado un análisis de cada uno de los puntos relevantes al proceso.

Respecto a la injuria o faltamiento de la palabra el magistrado señaló lo siguiente:

- i. La injuria o faltamiento de la palabra está regulada como falta grave en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sin embargo, nuestra normativa no define estos conceptos, por lo que, en conclusión, ambas faltas se refieren a lo mismo: ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona. La injuria constituye una falta grave cuando afecta el honor de un compañero de trabajo, un superior jerárquico, un representante del empleador o del empleador mismo.
- ii. Para que esta falta se configure, no solo se requiere que exista una afectación al honor de las personas antes mencionadas, sino que también debe identificarse un **elemento volitivo subjetivo**; es decir, la intención del trabajador de injuriar al empleador u otras personas relacionadas con el centro de trabajo. Por ello, resulta necesario evaluar las circunstancias en las que ocurrieron los hechos y determinar si el trabajador tenía realmente la intención

de ofender o si sus expresiones se limitan a manifestaciones de disgusto expresadas de manera inapropiada.

Respecto a “la libertad de expresión” el magistrado señaló lo siguiente:

- i. El contrato de trabajo tiene como característica principal la subordinación. Sin embargo, este elemento no despoja al trabajador de sus derechos fundamentales como ser humano, entre los cuales se encuentra la libertad de expresión, consagrada en el inciso 4 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.
- ii. Este derecho a la libertad de expresión no es absoluto; está limitado por los derechos de las demás personas, entre los cuales destaca el derecho al honor. Por ello, todo trabajador tiene el deber de cuidar las expresiones que realiza, ya sea en ámbitos privados o públicos, de forma que estas no afecten a otros trabajadores, superiores jerárquicos, representantes del empleador o al empleador mismo.
- iii. En el caso de los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores, la protección a la libertad de expresión adquiere un carácter reforzado. Esto se debe a que su posición dentro de la organización sindical exige contar con un margen amplio para expresar ideas y posturas que, en muchos casos, serán contrarias o críticas hacia el empleador.

Respecto a la existencia de la falta imputada el magistrado señaló lo siguiente:

- i. Se comprobó que la cuenta de Facebook del señor Cornejo no es privada, sino de carácter público, lo que permite a cualquier persona acceder al contenido publicado. Por este motivo, no se aprecia ninguna invasión a la privacidad.
- ii. En relación con la **primera imagen**, el demandante tuvo la intención de manifestar las deudas de Tiendas Ripley con sus trabajadores. Estas deudas están corroboradas por el Acta de Infracción N.° 2708-2013-MTPE/1/20.4, emitida por el Ministerio de Trabajo, en la cual se dispusieron cuatro órdenes de inspección que verificaron el incumplimiento en el pago de horas extras.
- iii. Respecto a los comentarios realizados en esta publicación, no constituyen falta grave por parte del trabajador. La injuria o el faltamiento de palabra requiere una acción directa por parte del trabajador. Omitir la eliminación de comentarios o no impedir que otros los realicen son actos de naturaleza omisiva, y aunque los comentarios pudieran considerarse injuriosos, dicha falta no puede ser atribuida al demandante. Facebook es una red social destinada a la comunicación entre personas y no un medio de difusión controlado; en consecuencia, el señor Cornejo no es responsable por dichos comentarios.
- iv. Sobre la **segunda imagen**, se constató que este fotomontaje no fue creado por el señor Cornejo. Además, dicha imagen es lo que se denomina un “meme”, empleado comúnmente para expresar ideas, conceptos o situaciones a través del internet. Aunque la imagen resulta ofensiva, es necesario considerar el aspecto subjetivo, es decir, la intención de injuriar. Del análisis de los antecedentes se desprende que el demandante fue sancionado

previamente con suspensiones sin goce de haber, coincidiendo una de estas con la fecha de publicación del meme. Por lo tanto, la imagen refleja una manifestación de disgusto, expresada de manera inapropiada, pero sin un ánimo claro de injuriar.

- v. Por otro lado, Las frases contenidas en el meme están dirigidas al señor Norberto Rossi, quien no es parte del presente proceso. Además, no se ha acreditado que el mencionado señor haya percibido esta publicación como injuriosa ni que se haya afectado su honor o buena reputación. Por tanto, no se puede considerar esta imagen como constitutiva de falta grave por injuria o faltamiento de palabra.
- vi. Respecto a la **tercera imagen**, no se observa una alusión directa a algún funcionario, trabajador o representante de Tiendas Ripley. Resulta excesivo interpretar que esta publicación estaba dirigida a todo el personal de la empresa. Asimismo, el hecho de que el señor Cornejo haya pulsado "me gusta" en los comentarios asociados a esta publicación no constituye un agravante, ya que no se demuestra que tal acción tuviera la intención de injuriar a algún supervisor o trabajador de Plaza Norte.

Respecto a la "libertad sindical" el magistrado señaló lo siguiente:

- i. La libertad sindical es un derecho reconocido en la Constitución Política del Perú y en los tratados internacionales de los que el país es parte. Por ello, tanto la libertad sindical como el derecho de sindicación son derechos fundamentales. Estos derechos En su dimensión colectiva o plural, la libertad sindical incluye una protección especial para los dirigentes sindicales, quienes, al ser elegidos libremente, representan a los trabajadores con el objetivo de proteger sus derechos. En consecuencia, cualquier acto lesivo, injustificado o irrazonable que afecte a los trabajadores sindicalizados o a sus dirigentes debe ser reparado.
- ii. En el presente caso, el demandante argumenta que la causa de su despido fue una represalia derivada de su condición de dirigente sindical en SUTRAGRISA. Este alegato encuentra sustento en el expediente, donde consta una copia de la solicitud de inspección por prácticas antisindicales y actos de hostilización presentada ante el MTPE. Dicha solicitud está firmada por el señor Cornejo junto con otros dos dirigentes sindicales, además de otras peticiones registradas ante la autoridad laboral.
- iii. Por lo expuesto, el demandante ha aportado indicios razonables que evidencian que el actuar de Tiendas Ripley es ilegítimo. Asimismo, la empresa no ha logrado acreditar que el despido se debiera a una causa distinta de su condición de dirigente sindical.
- iv. En consecuencia, se concluye que el cese del señor Cornejo fue motivado por su condición de representante de los trabajadores y su actividad sindical. Por tanto, el despido resulta nulo, al haberse configurado las causales contempladas en los literales a) y b) del artículo 29 del D.S. N.º 003-97-TR.

Respecto a la queja o proceso contra el empleador el magistrado señaló lo siguiente:

- i. Para que se configure la nulidad del despido, el trabajador debe demostrar que este fue consecuencia de una represalia por parte del empleador, con el propósito de desincentivar cualquier reclamo de los trabajadores. Aunado a ello el segundo párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N° 003-96-TR otorga protección al trabajador que haya formulado una queja o iniciado un proceso judicial contra el empleador. En ese sentido, para considerar que un despido es nulo por esta causa, deben cumplirse los siguientes dos requisitos: (i) que la queja o el proceso se haya presentado ante las autoridades administrativas o judiciales y que la queja o el proceso se haya presentado ante las autoridades administrativas o judiciales, y (ii) que dicho proceso esté en curso al momento del despido.
- ii. En el presente caso, el señor Cornejo, junto con otros dos representantes del sindicato, presentó una solicitud de inspección ante la autoridad administrativa. Esto dio lugar a la emisión de la Orden de Inspección N.° 1760-2013/MTPE/1/20.4, que concluyó con la Acta de Infracción N.° 1186-2013, fechada el 17 de abril de 2013. Por otro lado, el despido del señor Cornejo se llevó a cabo el 30 de abril de 2013, es decir, dentro del plazo de tres meses establecido por la normativa, contado desde la emisión del acta de infracción.
- iii. Por lo que, resulta evidente el nexo causal entre la queja o denuncia presentada y el despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 47° del Decreto Supremo N.° 003-96-TR. En otras palabras, al haberse producido el despido dentro del plazo de tres meses desde la emisión del acta de infracción, se concluye que el motivo del cese fue la denuncia interpuesta por el trabajador ante el MTPE, la cual derivó en una sanción pecuniaria para Tiendas Ripley. Por lo tanto, se configura el despido nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29° del D.S. N.° 003-97-TR.

3.5. APELACIÓN

Tiendas Ripley señala que:

1. El no admitir las pericias es un error, ya que en la sentencia se hace alusión —en varias oportunidades— a categorías penales para determinar si el señor Cornejo incurrió en la falta grave que se le imputa. Esto demuestra que la pericia realizada por el Dr. Iván Meini era un medio probatorio absolutamente pertinente para esclarecer los hechos.
2. En la pericia del Mg. Eduardo Villanueva Mansilla se realiza un análisis de las características y el funcionamiento de Facebook. Incluso distingue esta red social de otros medios de comunicación social, tales como periódicos, revistas, blogs, etc. Por lo tanto, dicha pericia era un medio probatorio absolutamente pertinente.
3. El Juzgado incurre en una deficiente motivación interna, ya que, al analizar la segunda imagen, determina que las expresiones vertidas en la publicación resultan ofensivas para cualquier persona; sin embargo, concluye que estos insultos no configuran una falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25° de la LPCL.

3.6. SENTENCIA DE 2º INSTANCIA

La Sala Superior en su sentencia señalo que:

1. **La cuenta del demandante era pública**, permitiendo que cualquier persona con una cuenta en Facebook pudiera acceder a su perfil. Por lo tanto, se puede afirmar que este espacio no formaba parte de su vida privada. En virtud de ello, no ha existido un acceso ilícito por parte de Tiendas Ripley.
2. **Las publicaciones realizadas por el trabajador en Facebook** no deben afectar la reputación e intereses de su empleador; en el supuesto de que dichas publicaciones perjudiquen al empleador, no se estaría ejerciendo correctamente la libertad de expresión que toda persona posee. Por ende, el empleador estará facultado para imponer la medida disciplinaria correspondiente, considerando el contenido publicado y el grado de afectación.
3. La falta grave imputada se encuentra regulada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, que establece: *“Actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra, verbal o escrita, en agravio del empleador o sus representantes”*. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado, en su Expediente N° 00342-2011-PA/TC, que, en virtud de la buena fe laboral, el trabajador está obligado a no formular denuncias calumniosas o injuriosas ni faltamientos de palabra contra el empleador y/o trabajadores. Por lo tanto, el trabajador que incurre en actos calumniosos, de injuria o faltamiento de palabra comete una falta grave.
4. Respecto al acto de **faltamiento de palabra**, este se define como una expresión insultante, verbal o escrita, que supone desprecio, ofensa o falta de consideración, abarcando tanto acciones como omisiones. Asimismo, el tipo penal de injuria se define como *“el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho”*.
5. Este faltamiento de palabra o injuria, consagrados en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL y en el artículo 74° del RIT, son las normas que el demandante ha inobservado y transgredido. Por lo tanto, estas faltas justifican el despido.
6. El señor Cornejo ha manifestado que conocía el RIT por lo que no existe justificación alguna para que haya publicado las imágenes y frases agraviantes en su cuenta de Facebook. Dichas publicaciones estaban dirigidas al personal de Tiendas Ripley, ya que consintió los comentarios en sus publicaciones, lo cual demuestra su ánimo de injuriar.
7. **Tal como se ha resuelto en casos similares llevados ante la misma Sala**, compartir y publicar tienen el mismo efecto. Por ello, no exime de responsabilidad el hecho de que las imágenes y fotomontajes no sean de su autoría. En consecuencia, estas publicaciones no representan un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión.
8. **Respecto a la condición del señor Cornejo como Secretario de Defensa de SUTRAGRISA**, se debe precisar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT establece la obligación de que: *“... en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la*

polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje”. En base a ello, el demandante estaba obligado a mantener una conducta diligente en la relación laboral, procurando ser un ejemplo para sus compañeros de trabajo, situación que no ha sucedido en el presente caso.

9. En consecuencia, se revoca la Sentencia N° 050-2014-11JETPL que declara fundada la demanda y se la REFORMA declarándola INFUNDADA.

3.7. RECURSO DE CASACIÓN

El demandante señaló que:

1. La sentencia de Vista inaplica lo dispuesto en el artículo 29° del D.S. 003-97-TR, dado que el despido, de fecha 22 de abril de 2013, se realizó en represalia a la denuncia que interpuso y que conllevó al Acta de Infracción N° 1186-2013 del 17 de abril de 2013.
2. La sentencia de Vista inaplicó el artículo 23.5 de la Ley N° 29497, dado que no consideró que se han aportado suficientes medios probatorios que demostrarían que el despido se realizó debido a la intensa actividad sindical que llevaba a cabo. Asimismo, no analizó lo argumentado por el juez de primera instancia respecto a la carga de la prueba.
3. La sentencia de Vista inaplicó lo dispuesto en el artículo 30° y en los incisos b) y e) del artículo 31° del D.S. N° 010-2003-TR, puesto que no tuvo en cuenta la protección del fuero sindical ni la calidad de dirigente sindical que ostentaba el demandante.
4. La sentencia de Vista inaplicó lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 47° del D.S. N° 001-96-TR, ya que no consideró que el despido se realizó dentro de los tres (3) meses posteriores a la emisión del Acta de Infracción N° 1186-2013, de fecha 17 de abril de 2013, la cual fue interpuesta por miembros del sindicato. Por tanto, el despido constituye una clara represalia por su condición sindical.
5. La sentencia de Vista incurre en una errónea interpretación de los incisos a) y f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR y del artículo 74° del Reglamento Interno, puesto que nunca se acreditó que el señor Cornejo haya incumplido sus obligaciones. Asimismo, no existió injuria o faltamiento de palabra en las publicaciones realizadas, ya que, aunque la cuenta era pública, Tiendas Ripley no estaba autorizada para ingresar a su perfil. Aunado a ello, en las publicaciones realizadas nunca se mencionó ni se señaló el nombre de alguna persona o ejecutivo de Tiendas Ripley. Por lo tanto, no se configuró la injuria o el faltamiento de palabra.
6. La sentencia de Vista incurre en una errónea interpretación del artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR, dado que, en el presente caso, no se discute sobre la facultad de dirección que tiene el empleador, sino sobre el hecho de que esta facultad no es ilimitada y debe ser aplicada bajo criterios de razonabilidad. Sin embargo, la Sala Superior no consideró este aspecto y fundamentó su sentencia en base a la libertad de empresa —un hecho que no es materia de controversia en el proceso— para encubrir que el señor Cornejo fue despedido a consecuencia de la actividad sindical que realizaba.

7. Posterior a ello, el trabajador desiste de su recurso de casación.

4. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Tomando en cuenta los antecedentes y hechos descritos en el capítulo anterior, en los siguientes párrafos plantearemos brevemente los problemas jurídicos identificados, los cuales serán materia de análisis en el presente informe.

4.1. ¿SE HA VULNERADO EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL DEMANDANTE?

En primer lugar, se analizará el contenido, fundamento y regulación internacional y nacional del derecho a la libertad de expresión. En segundo lugar, se estudiarán los límites de este derecho fundamental y su posible colisión con el derecho al honor. Finalmente, se examinará la libertad de expresión del trabajador en el ámbito laboral y la facultad de dirección del empleador.

4.2. ¿FUE CORRECTO EL DESPIDO DEL DEMANDANTE POR LA FALTA GRAVE DEL INCISO F) DEL ARTÍCULO 25° DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL?

Dado que este problema jurídico involucra tanto el derecho laboral como el derecho penal, resulta necesario analizar los tipos penales relacionados con los delitos contra el honor, considerando que el inciso f) del artículo 25° de la LPCL regula la causal de falta grave por injuria y faltamiento de palabra. Sin perjuicio de ello, corresponde al juez laboral realizar un análisis exhaustivo de dicha falta grave. Posteriormente, se evaluará si la sanción impuesta al demandante (despido) fue proporcional y razonable, teniendo en cuenta el análisis mencionado. Finalmente, se responderá al problema jurídico de si fue correcta o no la sanción impuesta por Tiendas Ripley.

4.3. ¿EL DESPIDO IMPUESTO POR RIPLEY PUDO CONFIGURARSE COMO UN DESPIDO NULO?

El presente expediente presenta particularidades que justifican este análisis. El señor Cornejo, en su calidad de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA, participó en denuncias y/o quejas contra el empleador ante el Ministerio Público. Además, tanto él como sus compañeros fueron sancionados por portar distintivos del sindicato. Estos hechos podrían llevar a considerar el despido como nulo, o, al menos, ameritaban un análisis más profundo por parte del Juzgado y la Sala. Por ello, en este problema jurídico se desarrollarán los tipos de despido en el derecho laboral peruano y se evaluará si Tiendas Ripley incurrió en causales que permitan calificar el despido como nulo.

5. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. ¿SE HA VULNERADO EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL DEMANDANTE?

5.1.1. La libertad de expresión como derecho fundamental

Las sociedades republicanas y democráticas han otorgado un énfasis especial a los derechos fundamentales que garantizan la libertad del ser humano, ya que estos son esenciales para su desarrollo integral. Uno de estos derechos es la libertad de expresión, que encuentra su protección tanto en la regulación establecida por el Estado como en el respeto por parte de las personas que conforman la sociedad.

A nivel mundial, este derecho está regulado en el artículo 19° de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas. Asimismo, el artículo 13° de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** le otorga protección en el

ámbito regional de América. Esto refleja la importancia del derecho a la libertad de expresión, al estar regulado en normas internacionales que protegen los derechos humanos. Estas normas, consideradas de máxima jerarquía en los sistemas jurídicos, son pilares fundamentales de toda sociedad. Por esta razón, se han implementado diversas medidas que buscan su respeto y cumplimiento, incluyendo su reconocimiento en las constituciones de los Estados que han suscrito estos tratados.

En consecuencia, muchos Estados han reconocido la libertad de expresión como un derecho fundamental, con su incorporación desde las primeras constituciones hasta las actuales. Este reconocimiento conlleva importantes implicancias jurídicas: el Estado se encuentra limitado en su capacidad de restringirlo, y los legisladores, al emitir normas legales, deben considerar el grado de protección y la jerarquía que este derecho ocupa. Por otro lado, como todo derecho, la libertad de expresión no es ilimitada. Sus límites surgen del respeto a otros derechos reconocidos tanto en las normas internacionales mencionadas como en la constitución del país que lo acoge, un aspecto que será desarrollado más adelante.

En el caso del Perú, nuestro país es parte de los tratados internacionales antes citados, lo que integra estas normas al sistema jurídico nacional, haciéndolas aplicables en nuestro territorio. Además, el derecho a la libertad de expresión está expresamente reconocido en el inciso 4 del artículo 2° de la **Constitución Política del Perú**. Veamos:

4. 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.

Los delitos cometidos por medio del libro, la prensa y demás medios de comunicación social se tipifican en el Código Penal y se juzgan en el fuero común.

Es delito toda acción que suspende o clausura algún órgano de expresión o le impide circular libremente. Los derechos de informar y opinar comprenden los de fundar medios de comunicación.

Esta protección tiene como principal consecuencia que toda norma de rango legal emitida por el legislador sea coherente con el contenido constitucionalmente protegido. En palabras del jurista constitucional Dr. Huertas: “El reconocimiento constitucional le otorga a este derecho una protección especial frente al legislador, quien, al momento de regular su ejercicio, debe respetar su contenido constitucionalmente protegido, pues caso contrario las normas que emita sobre la materia podrán ser expulsadas del ordenamiento jurídico por ser inconstitucionales” (2010: 83). En otras palabras, la libertad de expresión goza de una protección especial, no solo por su reconocimiento constitucional, sino también por ser parte de la normativa de los Derechos Humanos, cuyo incumplimiento podría derivar en sanciones internacionales al Estado que falte a su obligación.

Asimismo, este derecho fundamental puede confundirse con otros derechos, como el derecho a la libertad de información y a la libertad de prensa. Sin embargo, aunque se encuentran regulados en el mismo inciso, no son derechos idénticos. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en el expediente N.° 00905-2001-PA. Cito:

“El inciso 4) del artículo 2° de la Constitución reconoce las libertades de expresión e información. Aun cuando históricamente la libertad de información haya surgido en el seno de la libertad de expresión, y a veces sea difícil diferenciar la una de la otra, el referido inciso 4) del artículo 2° de la Constitución las ha reconocido de

manera independiente, esto es, como dos derechos distintos y, por tanto, cada uno con un objeto de protección distinto.

Mientras que la libertad de expresión garantiza que las personas (individual o colectivamente consideradas) puedan transmitir y difundir libremente sus ideas, pensamientos, juicios de valor u opiniones, la libertad de información, en cambio, garantiza un complejo haz de libertades, que, conforme enuncia el artículo 13° de la Convención Americana de Derechos Humanos, comprende las libertades de buscar, recibir y difundir informaciones de toda índole verazmente”

[Énfasis y agregado mío]

En base a ello, para lograr una correcta identificación, se debe delimitar su alcance y contrastarlo con cada uno de los otros derechos. Puesto que un análisis detallado de cada uno podría extenderse considerablemente, en esta oportunidad brindaré únicamente una breve definición de cada uno.

El doctor Renzo Díaz, en su artículo *“El derecho a la libertad de expresión y las redes sociales”*, en mi opinión, ha ofrecido una magnífica definición del derecho a la opinión y a la expresión. Veamos:

La libertad de opinión es el derecho que tiene toda persona de emitir un juicio de valor o una opinión sobre diversos temas, sucesos o acontecimientos, conforme a sus conocimientos, emociones, creencias, reflexiones y pensamientos críticos.

La libertad de expresión es la exteriorización, difusión o libre propagación de las ideas u opiniones que posee una persona a través de los medios que considere apropiados; desde la exhibición de carteles con mensajes en la vía pública hasta la publicación de textos, imágenes o videos en redes sociales. (Díaz: 2023: 94)

Respecto a la libertad de prensa, se puede definir como aquella que gira en torno a los medios de comunicación. Tal como Díaz lo menciona: “La libertad de prensa es una manifestación de la libertad de expresión y gira en torno a medios de comunicación donde las personas pueden expresarse libremente y sin temor a represalias por sus opiniones o a ser coaccionadas. Asimismo, es el derecho de todo periodista al libre ejercicio de su oficio para la búsqueda de la verdad e informar a la población” (Díaz: 2021). Evidentemente, a diferencia de las otras, esta tiene como fin informar a las personas y se materializa en la realización de una profesión como es el periodismo, mientras que las demás pueden ser ejercidas por cualquier persona.

Habiendo definido ello, en el presente trabajo únicamente nos centraremos en la libertad de expresión, ya que se refiere a la exteriorización y difusión de las ideas, la cual puede ser ejercida por cualquier persona, incluidos los trabajadores.

Como se ha detallado en los párrafos anteriores, la libertad de expresión es un derecho fundamental reconocido tanto a nivel internacional como de manera expresa en nuestra Constitución. Asimismo, ha sido ampliamente desarrollado en la jurisprudencia y doctrina, otorgándole una protección especial.

Sin embargo, como todo derecho, este no es absoluto y tiene sus límites, siendo los más destacados aquellos derechos que poseen el mismo rango de protección. Esto ha sido desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Herrera Ulloa vs. Costa Rica*, donde se determinó que la libertad de expresión y pensamiento no son

absolutos. En el siguiente capítulo se desarrollarán los límites de este derecho fundamental.

5.1.2. LIMITES DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

La libertad de expresión, como todo derecho, no puede ser absoluta; su límite se encuentra cuando se vulneran otros derechos fundamentales del ser humano. Estos límites constituyen restricciones al ámbito jurídico y fáctico del derecho fundamental, lo cual no implica su restricción total, sino que busca armonizarlo con otros derechos. En palabras de algunos autores: “los límites a la libertad de expresión pueden ser determinados como una reducción de elementos jurídicos que conforman su núcleo duro o contenido” (Aba 2001:33)

Esta reducción de los elementos jurídicos tiene como finalidad garantizar un uso adecuado del derecho, evitando abusos que perjudiquen a terceros. Así, en el caso *Herrera Ulloa vs. Costa Rica*, se establece que: “es importante establecer límites que permitan precisar un contexto dentro del cual el ejercicio del derecho es válido. Estos límites se justifican por el derecho al respeto y a la reputación de los demás; asimismo, estos límites deben cumplir tres requisitos: (i) deben estar expresamente fijados por la ley, (ii) deben estar destinados a proteger los derechos, reputación y honra de los demás ciudadanos, así como la protección de la seguridad nacional, el orden público y la debida moralidad, y (iii) ser necesarios y justificados” (CIDH: 2004).

Como claramente lo ha establecido la Corte Interamericana, este derecho debe ser limitado para garantizar su ejercicio correcto. Sin embargo, no todo límite es admisible, sino solo aquellos que cumplen con estar amparados en una ley, tener como objetivo la protección de la reputación y honra de los ciudadanos o personas jurídicas, y salvaguardar la seguridad nacional y el orden público.

De manera similar, en nuestro país la jurisprudencia ha señalado que este derecho debe ser limitado con el propósito de armonizarlo con otros derechos. El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 05312-2011-PA, ha precisado que: “Los derechos no son absolutos, sino limitados. Por lo que se debe armonizar su ejercicio con otros derechos de la misma naturaleza o con otros bienes y principios igualmente reconocidos o establecidos por la Ley Fundamental” (2014: 17).

En este punto surge la pregunta: **¿Cuáles son los límites a la libertad de expresión en nuestro país?** Para responder a ello, es necesario analizar el inciso 4 del artículo 2° de nuestra Constitución Política, del cual se pueden interpretar los siguientes aspectos: (i) no se necesita autorización para ejercerla, (ii) no estará sujeta a censura previa y (iii) estará condicionada a responsabilidades posteriores conforme a la ley

En esta línea, el Dr. Eguiguren realiza un análisis de la norma: “Debe resaltarse que un componente esencial del derecho a las libertades de expresión e información es que su ejercicio no puede estar sometido a autorización ni censura previa; lo que sí está sujeto es a las responsabilidades ulteriores que pudieran derivarse de los excesos o abusos en que se incurra frente a los derechos de terceros” (2023:43).

En otras palabras, el derecho a la libertad de expresión no puede ser censurado ni limitado antes de su exteriorización. Sus límites radican en las responsabilidades que el emisor deberá asumir de manera posterior si vulnera algún derecho fundamental. Esta regulación es lógica, pues restringir o censurar la libertad de expresión antes de que se haga pública no supone un límite al derecho, sino su prohibición.

De forma similar la Convención Interamericana de Derechos Humanos, dispone en su artículo 13.2° señala:

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
- b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

Como podemos observar, la normativa de la CIDH establece que la libertad de expresión está sujeta a responsabilidades posteriores por aquellas vulneraciones que pueda ocasionar. Asimismo, determina la necesidad de proteger la reputación de los demás, lo cual es particularmente importante, ya que este derecho está en constante fricción con el honor y la reputación de las personas. Por ejemplo, las publicaciones de documentales o investigaciones podrían afectar la reputación de una persona o empresa; de igual manera, un comentario en público o en redes sociales podría menoscabar el honor de otro. Por lo tanto, quien ejerza su libertad de expresión deberá asumir la responsabilidad de sus acciones.

Habiendo llegado a este punto es preciso preguntar: ¿Acaso todo ejercicio de la libertad de expresión que cause daño a otro es susceptible de responsabilidad? La respuesta es no. Los juicios de valor, las opiniones, los pensamientos o las ideas tienen una naturaleza estrictamente subjetiva y, por tanto, no pueden someterse a un test de veracidad. Esto contrasta con lo que ocurre con los hechos noticiosos, que, por su naturaleza objetiva y contrastable, sí pueden ser verificados" (Eguiguren 2023: 44)

Para entender mejor, ofrezco los siguientes ejemplos:

- (i) Un reportaje periodístico que analiza el contenido de plomo en la sangre de los pobladores de La Oroya, atribuido a la contaminación ambiental producida por DOE RUN PERÚ, podría perjudicar la reputación de la empresa. Sin embargo, el periodista que no se le aplicaría la sanción correspondiente, siempre que dicha información sea veraz, ya que dicho tema es de interés público.
- (ii) En contraste, la publicación de información personal de una persona que no reviste interés público constituye una situación diferente. En este caso, quien difunda dicha información será responsable por los daños ocasionados, incluso si dicha información resulta ser cierta.

En el presente trabajo, nos centraremos únicamente en este último escenario.

Habiendo explicado lo anterior, surge la siguiente pregunta: ¿Para que una persona sea susceptible de responsabilidad, la información publicada debe ser necesariamente falsa? La respuesta es no. La difusión de pensamientos, críticas de valor y opiniones tiene un contenido marcadamente subjetivo, por lo que no está sujeta al requisito de veracidad. Su contenido podría ser equivocado o cuestionable. Sin embargo, aunque no se exige veracidad, estas expresiones tienen como límite los derechos al honor, la reputación, la intimidad y la imagen de los demás. La transgresión de estos derechos genera responsabilidades en los ámbitos constitucional, civil o penal (2023: 44).

En otras palabras, las publicaciones no periodísticas son susceptibles de responsabilidad, independientemente de si su contenido es veraz o no, cuando vulneran el honor, la reputación, la intimidad o la imagen de otras personas, incluidas las personas jurídicas.

¿En qué situaciones la libertad de protección no ofrece protección? La libertad de expresión no protege aquellas expresiones cuyo propósito sea denigrar a una persona. Por ello, el insulto, en sus distintas formas, no está amparado por este derecho, ya que el fundamento supremo de la sociedad y del Estado, así como el reconocimiento y ejercicio de los derechos fundamentales, radica en la protección y optimización de la dignidad de la persona humana. (Landa 2017: 53). En consecuencia, toda manifestación pública que contenga insultos u ofensas que vulneren el honor de una persona estará excluida de la protección de la libertad de expresión y dará lugar a responsabilidades civiles y penales.

En este sentido, no es posible que el derecho a la libertad de expresión contemple el derecho al insulto o a la denigración. Esto se debe a que dichas expresiones lesionan el derecho al honor de las personas y, dependiendo de su gravedad, pueden configurar distintos tipos de delitos tipificados en el Código Penal, como la injuria.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso mencionar que, mientras no se incurra en el insulto, el cual no está amparado por la libertad de expresión, los ciudadanos tienen el derecho de expresarse críticamente respecto a un gobierno, entidad estatal, autoridad o persona. (Huerta 2010:323). Es decir, no toda crítica constituye un límite a la libertad de expresión. Las personas son libres de manifestar opiniones críticas; sin embargo, dichas opiniones no deben contener expresiones insultantes o denigrantes que afecten a la dignidad de la persona o entidad a la que van dirigidas. Incluso en el ámbito laboral, tales críticas no pueden ser censuradas ni limitadas, siempre que no transgredan los límites impuestos por el derecho a la libertad de expresión.

5.1.3. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

El derecho al trabajo, como rama del ordenamiento jurídico, tiene por objeto regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, las cuales se prestan por cuenta ajena, de manera libre y en régimen de subordinación. Este último elemento constituye el factor determinante para calificar una relación como laboral. Si dicho elemento no existiera en la relación contractual la tutela del derecho del trabajo no sería aplicable.

La subordinación, además, otorga al empleador la facultad de normar y reglamentar las actividades de los trabajadores dentro del ámbito laboral, así como de emitir las directivas y órdenes necesarias para alcanzar los fines para los cuales los trabajadores fueron contratados. Frente a su incumplimiento el empleador tiene la potestad de sancionar al trabajador.

Estas atribuciones derivan de la facultad de dirección que le corresponde al empleador y están expresamente recogidas en el artículo 9° de la LPCL. Veamos:

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Aunado a ello, el poder de dirección del empleador también encuentra sustento en nuestra Carta Magna, específicamente en el artículo 59° de la Constitución¹. Esta norma constitucional otorga tal facultad en virtud del derecho que tiene toda persona a iniciar una actividad económica, confiriendo al titular de dicha actividad la potestad de ejercer dirección sobre las personas que contrate.

En pocas palabras, tal y como lo ha desarrollado el Dr. Toyama, se puede afirmar que: “el poder de dirección supone la facultad de dirigir, regular, reglamentar, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir condiciones de trabajo dentro de los límites de los derechos fundamentales y lo regulado en las normas legales” (2009: 121-124). Estas facultades permiten al empleador encaminar sus actividades hacia el logro de sus objetivos y corregir deficiencias identificadas en el desempeño productivo. Para ello, puede emitir órdenes que deben ser acatadas por los trabajadores, siempre y cuando no vulneren sus derechos fundamentales ni contravengan disposiciones legales.

Frente al incumplimiento de estas órdenes, el empleador se encontrará facultado de poder sancionar al trabajador. Las medidas disciplinarias que empleador puede imponer son:

- (i) Amonestación: es la sanción más leve y consiste en una llamada de atención, sin repercusiones económicas.
- (ii) Suspensión: implica la inasistencia del trabajador al centro de labores, acompañada de la suspensión del pago de su remuneración.
- (iii) Despido: es la sanción más grave, que pone fin a la relación laboral (este último será analizado en detalle en el subcapítulo 5.2.2.1).

Habiendo desarrollado las consecuencias de la desobediencia al empleador debemos preguntarnos ¿Todo acto de dirección del empleador es válido? La respuesta es negativa. El poder de dirección del empleador no es absoluto. Como se mencionó anteriormente, encuentra sus primeros límites en los derechos fundamentales y las normas jurídicas aplicables. Adicionalmente, existen límites derivados de los documentos internos del empleador, tales como el contrato de trabajo, el reglamento interno, el reglamento de seguridad y salud, el manual de funciones, entre otros. Estos documentos establecen restricciones al poder de dirección desde el inicio de la relación laboral, regulando aspectos como funciones, horarios, salarios, lugar de trabajo, confidencialidad, entre otros.

¿El empleador, en atención de su función de dirección, puede introducir cambios? El empleador se encuentra facultado para realizar los cambios que considere necesarios, siempre que estos respeten los derechos fundamentales, sean razonables y se sustenten en las necesidades del centro de trabajo. A esta facultad del empleador se le denomina *ius variandi*². Al respecto, Ermida Uriarte señala que el *ius variandi* debe aplicarse únicamente a elementos accidentales o menores del contrato de trabajo, sin afectar elementos esenciales; de lo contrario, se trataría de una alteración indebida del contrato laboral (1989:56). En otras palabras, aunque el empleador puede introducir cambios, estos no deben ser radicales ni severos.

¹ Artículo 59° de la Constitución

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

² Extraído de la web : <https://lpderecho.pe/que-es-el-poder-de-direccion-del-empleador/>

En este sentido, el empleador también está facultado para limitar actos que podrían causarle perjuicio. Por ejemplo, aunque la libertad de expresión es un derecho fundamental que no puede ser totalmente restringido, sí puede ser regulado en el ámbito laboral. Para ello, las empresas pueden implementar políticas internas claras, como códigos éticos o de conducta, que establezcan los límites y expectativas respecto al uso de la libertad de expresión. Estas políticas pueden abordar temas específicos, como la prohibición de discriminación, acoso, difamación y cualquier forma de expresión que vulnere la ley, adaptándose a las características y necesidades particulares de cada empresa³.

Por otro lado, con las innovaciones tecnológicas, los empleadores enfrentan nuevos desafíos relacionados con el uso de sitios web y redes sociales. En este contexto, el empleador necesita ejercer un mayor control para garantizar el uso adecuado y confidencial de la información almacenada en el entorno laboral. Por ello, aquellos empleadores que anteriormente no contaban con políticas o reglamentos que regularan la libertad de expresión, pueden, en ejercicio del *ius variandi*, implementar cambios y controles más estrictos, como políticas claras, medidas de protección de datos y privacidad, gestión de la reputación de la empresa, y sistemas de monitoreo y evaluación. Es preciso mencionar que cualquier regulación que el empleador introduzca no debe afectar el núcleo esencial de la libertad de expresión, ya que ello constituiría un *ius variandi* ilícito por vulnerar un derecho fundamental.

En este punto, surge la pregunta: ¿La libertad de expresión del trabajador es diferente a las demás personas? No es posible dar una respuesta concreta, sin embargo, es necesario destacar que, como derecho fundamental, la libertad de expresión no puede ser prohibida, erradicada ni censurada. Sin perjuicio de ello, a diferencia de las personas que no están sujetas a un contrato laboral, los trabajadores están sujetos a mayores regulaciones debido a la relación jurídica que tienen con su empleador. Esta relación los coloca en contacto con información privilegiada, y sus actos podrían generar perjuicios a la imagen y honor del empleador.

No obstante, la libertad de expresión del trabajador no se limita únicamente a expresar ciertos tipos de información u opiniones. En esencia, esta libertad es fundamental para crear un entorno de trabajo donde las personas se sientan empoderadas, capaces de compartir ideas, plantear inquietudes y participar en diálogos constructivos⁴.

Aunado a ello, la libertad de expresión tiene importancia tanto para las acciones individuales como colectivas. El Dr. Canessa realiza una magnífica descripción de ambos:

La libertad de expresión tiene dos ámbitos. El derecho individual de expresar sus pensamientos, ideas, opiniones e informaciones y el derecho colectivo a procurar y recibir a cualquier pensamiento, idea, opinión o información. En el ámbito laboral significa que el dirigente sindical o el trabajador tienen el derecho de expresar sus pensamientos, ideas, opiniones e informaciones que considere oportuna. El derecho colectivo de trabajadores en procurar y recibir cualquier pensamiento, idea, opinión o información expresado por el dirigente sindical u otro trabajador” (2018, 331).

He ahí la importancia de la libertad de expresión en el ámbito laboral, ya que proporciona un espacio para compartir ideas y generar diálogos. Además, permite señalar prácticas

³<https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/view/61/185>

⁴ Extraído de <https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/view/61/185>

perjudiciales, expresar descontentos, quejas y preocupaciones, con el objetivo de que estas sean atendidas oportunamente. En otras palabras, la libertad de expresión no solo fomenta el intercambio de ideas, sino también la manifestación de inconformidades, ambas con la finalidad de promover una respuesta por parte del empleador.

Aunado a ello, las tecnologías de la información han evolucionado, creando nuevos espacios de expresión en el ámbito laboral. Las plataformas digitales y las redes sociales ofrecen formas innovadoras para que los trabajadores expresen tanto opiniones positivas como críticas.

Hasta este punto, he podido analizar que la relación jurídica laboral, caracterizada por la subordinación, permite la aplicación de un régimen especial denominado derecho laboral. El cual otorga al empleador la facultad de dirección, que incluye la capacidad de emitir órdenes que modifiquen o ajusten las relaciones internas de trabajo, siempre y cuando estas no vulneren derechos constitucionales ni representen cambios radicales. En este contexto, el empleador puede regular la libertad de expresión dentro del ámbito laboral, sin censurarla ni prohibirla, pero limitándola de acuerdo con los parámetros establecidos en la ley y respetando el núcleo esencial del derecho fundamental a la libertad de expresión.

Por ende, al tratarse de un derecho fundamental, la libertad de expresión en el ámbito laboral adquiere un rol crucial, siendo necesaria para el desarrollo de los derechos humanos laborales y el fortalecimiento de la vida democrática en el trabajo (2018, 23). Sin embargo, sus límites coinciden con los ya mencionados (subtítulo 5.1.2.): los derechos al honor, la reputación, la intimidad y la imagen de los demás, cuya transgresión puede generar responsabilidad en los ámbitos civil o penal.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador debe respetar las limitaciones impuestas por el empleador en ejercicio de su facultad de dirección. Sin perjuicio de ser reiterativo, dichas limitaciones no pueden censurar ni prohibir el derecho a la libertad de expresión, están diseñadas para prevenir abusos. Cualquier exceso en el ejercicio de este derecho puede derivar en responsabilidades ulteriores.

Es preciso mencionar que ni los dirigentes sindicales ni los trabajadores pueden ser sancionados por la manifestación de sus pensamientos, ideas u opiniones (Canessa: 2018, 332). No obstante, dicha manifestación no debe tener como fin afectar el honor, reputación, dichas manifestaciones no deben tener como finalidad perjudicar el honor, la reputación, la intimidad o la imagen de sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, empleador u otras personas. Si bien la libertad de expresión es un derecho fundamental y esencial en la vida social y laboral, ello no justifica su abuso para causar daño a terceros.

En síntesis, la libertad de expresión en el ámbito laboral es esencial, ya que permite a los trabajadores exponer sus ideas, acceder a información relevante y manifestar sus inconformidades, todo con el propósito de que el empleador pueda atenderlas. Asimismo, el empleador se encuentra facultado para regular la libertad de expresión, sin censurarlo ni prohibirlo, pero estableciendo responsabilidades ulteriores en el ámbito laboral. Por tanto, los límites de la libertad de expresión en el ámbito laboral son los mismos que se aplican en cualquier ámbito, con el añadido de las regulaciones realizadas por el empleador. Estas regulaciones, que si bien no pueden censurarlas ni prohibirlas, sí puede establecer sanciones posteriores, diferentes a las reguladas en el código civil y/o penal, tales como amonestaciones, suspensiones e incluso el despido.

5.1.4. DESARROLLO DEL PROBLEMA JURÍDICO

Como se desarrolló en el subcapítulo 5.1., la libertad de expresión es un derecho fundamental del ser humano, regulado expresamente en el artículo 19° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el artículo 13° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Asimismo, en nuestro sistema jurídico, este derecho encuentra su regulación y protección en nuestra norma de mayor jerarquía, el inciso 4 del artículo 2° de la Constitución Política.

Esto demuestra la relevancia del derecho a la libertad de expresión, una importancia que trasciende las fronteras nacionales y tiene un reconocimiento global. Sin embargo, este derecho no es absoluto y encuentra sus límites cuando se vulneran otros derechos fundamentales del ser humano. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en el caso *Herrera Ulloa vs. Costa Rica*, estableció que no todo límite al derecho de libertad de expresión es válido, ya que estos deben cumplir con tres requisitos: (i) estar expresamente fijados por la ley, (ii) estar orientados a proteger derechos como la reputación y la honra de los demás ciudadanos, así como la seguridad nacional, el orden público y la moral pública, y (iii) ser necesarios y justificados.

Es así que, el inciso 4 del artículo 2° de nuestra Constitución Política, permite interpretar que los límites al derecho de expresión no justifican su censura o restricción antes de su exteriorización. Sin embargo, dicho derecho estará sujeto a las responsabilidades ulteriores que puedan derivarse de su abuso. En el ámbito laboral, esta libertad puede ser regulada, mas no censurarla o prohibirla.

En ese sentido, Las normas legales que establecen límites a la libertad de expresión están contenidas en el Título II (artículos 130° al 138°) del Código Penal (en adelante, "CP") y en la sección sexta (artículo 1969°) del Código Civil (en adelante, "CC"). Estas disposiciones, aplicables en casos de delitos contra el honor, cumplen con lo dispuesto por la CIDH, ya que:

- (i) Son normas emitidas mediante ley.
- (ii) Están destinadas a proteger la reputación y la honra de los ciudadanos.
- (iii) Son justificadas, pues establecen límites razonables sin prohibir ni censurar el derecho a la expresión, exigiendo respeto por el honor y la reputación de las demás personas.

Por ende, las normas del sistema jurídico peruano limitan, pero no vulneran, el derecho a la libertad de expresión.

En cuanto a las regulaciones impuestas por el empleador, estas se basan en su facultad de dirección, que le permite dirigir, regular, modificar y extinguir condiciones de trabajo, siempre respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. El empleador está facultado para introducir cambios necesarios, siempre que sean razonables y acordes con los derechos fundamentales, incluyendo la regulación de la libertad de expresión de los trabajadores.

Es importante destacar que dicha regulación no implica prohibir la libertad de expresión, sino establecer responsabilidades ulteriores que permitan evitar perjuicios derivados de expresiones o publicaciones de los trabajadores. Estas regulaciones se reflejan en documentos como el contrato de trabajo, el reglamento interno, el manual de funciones y otras disposiciones del empleador, las cuales deben ser claras y de conocimiento del trabajador.

En el caso concreto, una revisión del reglamento interno de trabajo y de la demanda presentada por el señor Cornejo evidencia que no existe ninguna disposición que censure o prohíba la libertad de expresión. El artículo 74 del reglamento interno de trabajo⁵ establece obligaciones destinadas a evitar vulneraciones a los compañeros de trabajo, superiores o a Tiendas Ripley. En caso de incumplimiento, el empleador tiene la facultad de sancionar al trabajador según la gravedad de la falta cometida.

En ese sentido, no se observa ninguna disposición que prohíba o censure el derecho a la libertad de expresión del trabajador. En consecuencia, este derecho no ha sido vulnerado dentro del ámbito laboral.

En conclusión, en el presente caso, ni las normas jurídicas vigentes ni las disposiciones del empleador han afectado el derecho fundamental a la libertad de expresión. El señor Cornejo es libre de realizar las publicaciones y expresiones que considere adecuadas. Sin embargo, debe evitar emitir expresiones vejatorias o denigrantes que vulneren el honor y la reputación de otras personas. Si dichas expresiones ocasionan perjuicio o daño a la reputación y/o al honor de terceros, deberá asumir las consecuencias estipuladas en las disposiciones del empleador y en las normas penales del sistema jurídico peruano, tal como se desarrollará en el siguiente subcapítulo.

5.2. ¿FUE CORRECTO EL DESPIDO DEL DEMANDANTE POR LA FALTA GRAVE DEL INCISO F) DEL ARTÍCULO 25° DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL?

En el presente capítulo, se analizará si la sanción impuesta por Tiendas Ripley es proporcional y razonable. Para ello, se examinarán los delitos contra el honor regulados en el Código Penal, considerando que estos constituyen límites al derecho a la libertad de expresión, tal como se desarrolló en el capítulo anterior. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis sobre la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, enfocándonos en la decisión de Tiendas Ripley de imponer el despido como medida disciplinaria por las publicaciones realizadas por el señor Cornejo. Dicha medida se fundamenta en la causal grave establecida en el inciso f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), referida a la injuria o faltamiento de palabra.

5.2.1. ¿SE CONFIGURAN LOS TIPOS PENALES DE INJURIA Y DIFAMACIÓN EN LAS PUBLICACIONES DEL TRABAJADOR?

5.2.1.1. DELITOS CONTRA EL HONOR

El derecho al honor, al igual que el derecho a la libertad de expresión, es un derecho fundamental vinculado con la dignidad y la reputación de las personas. Su protección constitucional se encuentra regulada en el inciso 7 del artículo 2° de la Constitución⁶, donde se tutela la imagen y la integridad de cada individuo frente a cualquier acción que las agrave y cause perjuicio, tanto en su vida privada como profesional.

Estos daños pueden manifestarse en diversos ámbitos, tales como medios de comunicación, sitios web, redes sociales, ambientes laborales o cualquier espacio donde

⁵ Artículo 74° RIT Tiendas Ripley

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 respecto a actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY.

⁶ Artículo 2° Constitución.

(...)

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley

exista interacción entre personas. Entre los conflictos más comunes se encuentran las colisiones entre el derecho al honor y la libertad de expresión.

En nuestra legislación, se busca un balance entre ambos derechos, estableciendo al derecho al honor como límite a la libertad de expresión. Este equilibrio está regulado en el Título II (artículos 130° al 138°) del Código Penal y en la Sexta Sección (artículo 1969°) del Código Civil. En el presente subcapítulo, se abordará exclusivamente el tema de los delitos regulados en el Código Penal.

Antes de analizar los delitos de injuria y difamación, es necesario determinar cuál es el bien jurídico protegido en nuestro sistema legal. En ese sentido cabe preguntar: ¿Qué es el honor? El honor ha generado debates tanto en la doctrina como en la jurisprudencia. Al respecto, el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116 señala:

"Es un concepto jurídico ciertamente indeterminado y variable, cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento histórico, pero que, en todo caso, desde una perspectiva objetiva, alude a la suma de cualidades que se atribuyen a la persona y que son necesarias para el cumplimiento de los roles específicos que se le encomiendan".

La sentencia plenaria establece que el honor es un concepto sin definición única o delimitada, haciendo referencia al honor objetivo. Sin embargo, esta alusión deja incompleto el entendimiento del honor subjetivo, un concepto esencial para comprender el bien jurídico protegido en nuestro sistema legal. Al respecto, el Dr. Bramont y la Dra. García definen ambos conceptos:

"El honor subjetivo se entiende como aquella autoevaluación del sujeto, es decir, el juicio que tiene toda persona de sí misma en cuanto sujeto de relaciones sociales. Por su parte, el honor objetivo es la valoración que otros hacen de la personalidad ético-social de un sujeto" (2013, p. 138).

En este contexto surge la pregunta: ¿El sistema jurídico peruano aplica el honor subjetivo u objetivo? Para responder, es importante precisar que el hecho de que el honor sea igual para todas las personas no implica que su lesión se determine en abstracto. El carácter ofensivo de una acción o expresión siempre dependerá de las circunstancias de cada caso. Una misma expresión puede lesionar el honor de una persona y no de otra debido a las circunstancias en que se emite. Asimismo, una expresión similar podría ser deshonrosa o no para una misma persona en contextos distintos. (Copello: 2002, p 21).

Aplicar exclusivamente el honor objetivo o subjetivo a un sistema jurídico ha sido objeto de críticas. Por un lado, se argumenta que el honor objetivo protege únicamente el reconocimiento público, denominado fama, mientras que el honor subjetivo se refiere a la percepción que cada individuo tiene de sí mismo. Si solo se protegiera el honor objetivo, se atentaría contra el principio de igualdad, un derecho reconocido a nivel constitucional. Esto ocurre porque proteger únicamente la consideración social generaría una desigualdad en el nivel de protección brindado a los sujetos. Por ejemplo, bajo este criterio, se otorgaría un mayor grado de protección a una persona con reputación pública reconocida según la percepción de los demás, en comparación con alguien reservado y sin participación pública, creando situaciones de desigualdad.

Por otro lado, el honor subjetivo, al centrarse en la percepción individual, podría vulnerarse según la perspectiva de cada persona, la cual varía de un individuo a otro. Proteger únicamente el honor subjetivo generaría inseguridad jurídica, ya que al basarse en un elemento psicológico, como la autoestima, se dejaría en manos del sujeto pasivo la decisión sobre la relevancia penal de la expresión (Copello : 2002, p 23). En otras palabras, se produciría incertidumbre si cada individuo pudiera determinar, desde su percepción personal, cuándo su honor ha sido afectado y debieran aplicarse sanciones penales.

Frente a estas dificultades, han surgido las denominadas concepciones normativas-fácticas o mixtas, que otorgan un mínimo de honor a todas las personas, independientemente de su fama, garantizando tutela jurídica. Al mismo tiempo, consideran cómo el sujeto es identificado en la sociedad. Esta concepción asegura una protección básica para todos, pero reconoce que las personas con mayor fama o reputación requieren una protección acorde a su relevancia social.

A pesar de las críticas hacia esta posición, considero que la concepción mixta es la que mejor se adapta a nuestro sistema jurídico. En efecto, el sistema penal peruano otorga un grado de protección a toda persona, sin importar su fama o reputación. Sin embargo, también considera la fama, relevancia social o reputación del individuo para evaluar las vulneraciones al honor.

Habiendo definido el bien jurídico protegido en el derecho al honor, pasaré a desarrollar los delitos que se cometen cuando este derecho constitucionalmente protegido es vulnerado, regulados en el Título II (artículos 130° al 138°) del Código Penal. Estos delitos son la injuria, la calumnia y la difamación. En este trabajo no se desarrollará la calumnia, por no ser relevante para el problema jurídico identificado.

En primer lugar, la injuria está regulada en el artículo 130° del CP⁷ y su bien jurídico protegido es el honor. Los sujetos involucrados en este delito pueden ser cualquiera; es decir, tanto el sujeto activo como el pasivo pueden ser cualquier persona, incluidas las personas jurídicas. Es un delito doloso que no admite la comisión culposa (requiere ánimo de injuriar). Los medios utilizados para injuriar incluyen palabras, publicaciones, expresiones orales y escritas, gestos y actos físicos. Para que el delito se configure, debe existir un comportamiento ofensivo o ultrajante, siendo irrelevante si las expresiones o acciones se refieren a hechos verdaderos o falsos.

Asimismo, existe la figura de las injurias recíprocas, regulada en el artículo 137° CP⁸ que se da como consecuencia de una riña o altercado en el que las partes involucradas se intercambian injurias de manera mutua. En estos casos, la regulación penal otorga al juez la facultad de eximir de pena a ambas partes. Además, el Código Penal establece que las injurias verbales no son punibles si se manifiestan con ánimo de defensa y de forma posterior a una ofensa personal.

En segundo lugar, tenemos el delito de difamación, que es aquel considerado de mayor gravedad debido a que la sanción impuesta puede incluir pena privativa de la libertad. El derecho protegido, al igual que en el delito de injuria, es el honor. Este también es un delito doloso, en el cual resulta irrelevante si las atribuciones vertidas son verdaderas o falsas, salvo lo dispuesto en los artículos 133° y 134° del Código Penal.

La característica particular del delito de difamación radica en que la información denigrante se difunde ante varias personas, ya sea reunidas o separadas. El comportamiento reprochable consiste en atribuir un hecho, cualidad, adjetivo o conducta que lesione el honor o la reputación de una persona, y que dichas imputaciones puedan llegar a difundirse entre un público amplio (Bramont y García: 2013, 142).

⁷Artículo 130° CP - Injuria

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.

⁸Artículo 137 CP.- Injurias recíprocas

En el caso de injurias recíprocas proferidas en el calor de un altercado, el Juez podrá, según las circunstancias, declarar exentas de pena a las partes o a una de ellas.

No es punible la injuria verbal provocada por ofensas personales.

En otras palabras, la diferencia clave entre los delitos de injuria y difamación reside en el alcance de las expresiones que lesionan el honor y la reputación de una persona. En el caso de la difamación, dichas expresiones deben ser conocidas por varias personas. Sin embargo, en este delito el sujeto activo puede quedar exento de pena si logra probar la veracidad de las imputaciones, en los casos expresamente regulados por el artículo 134° del Código Penal. Cito:

Artículo 134° . - Prueba de la verdad de las imputaciones

El autor del delito previsto en el artículo 132 puede probar la veracidad de sus imputaciones sólo en los casos siguientes:

1. Cuando la persona ofendida es un funcionario público y los hechos, cualidades o conductas que se le hubieran atribuido se refieren al ejercicio de sus funciones.
 2. Cuando por los hechos imputados está aún abierto un proceso penal contra la persona ofendida.
 3. Cuando es evidente que el autor del delito ha actuado en interés de causa pública o en defensa propia.
 4. Cuando el querellante pide formalmente que el proceso se siga hasta establecer la verdad o falsedad de los hechos o de la cualidad o conducta que se le haya atribuido.
- Si la verdad de los hechos, cualidad o conducta resulta probada, el autor de la imputación estará exento de pena.

Esta exención de pena implica que, aunque el hecho sea típico, antijurídico y culpable, el legislador, por razones de política criminal, considera que no debe castigarse (Bramont cita a Vives Anton: 2013, 142). En otras palabras, una persona que haya dañado el honor o la reputación de otra frente a varias personas será culpable de la comisión del delito, pero tendrá la oportunidad de demostrar la veracidad de sus afirmaciones en las causales establecidas en el artículo 134° del Código Penal, lo que la eximirá de la sanción penal.

Es importante señalar que resulta sorprendente que esta posibilidad de probar la verdad de las expresiones —y así evitar la aplicación de la sanción— esté prevista únicamente para el delito de difamación y no para el de injuria. Se podría interpretar que el legislador limitó esta disposición al delito de difamación debido a que, por su naturaleza, implica un alcance público más amplio y, en consecuencia, una mayor necesidad de esclarecer la veracidad de las imputaciones. Sin embargo, esta distinción podría generar un incentivo perverso, ya que algunos sujetos activos podrían preferir emitir sus agravios en un contexto que configure el delito de difamación, con el propósito de tener la oportunidad de probar la veracidad de sus expresiones, conforme a lo regulado en el artículo 134° del CP.

5.2.1.2. DESARROLLO DEL PROBLEMA SECUNDARIO

Para abordar el problema jurídico sobre si las publicaciones del trabajador configuran los tipos penales de injuria y difamación, es necesario señalar que las publicaciones objeto del presente caso son tres. Por lo tanto, el análisis debe realizarse evaluando si los elementos del tipo penal concurren en cada una de las imágenes publicadas, considerando que cada una tiene un contenido distinto. Al final del subcapítulo se concluirá si se configura el tipo penal en cuestión.

Como se desarrolló en el subcapítulo anterior, la diferencia fundamental entre los delitos de injuria y difamación radica en el número de personas que toman conocimiento de la ofensa o agravio que afecta el honor del sujeto pasivo. En este caso, Tiendas Ripley considera que las publicaciones realizadas por el señor Cornejo en la red social Facebook son injuriantes. Dado que dichas publicaciones se realizaron en una red social, se presume que tienen un alcance masivo. Por este motivo, y para fines prácticos, el análisis se centrará únicamente en el delito de difamación, considerando que este constituye la forma más grave de injuria.

En este contexto, el señor Cornejo realizó publicaciones en la red social Facebook que han sido consideradas como expresiones que lesionaron el honor y/o la reputación de su empleador. Inicialmente, el demandante argumentó que dichas publicaciones estaban protegidas por su derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, como se ha expuesto previamente, este derecho fundamental tiene límites, siendo uno de ellos el derecho al honor.

¿Es posible que se pueda vulnerar el honor a través de Facebook? La respuesta es sí. Desde sus inicios las redes sociales (incluyendo a Facebook) han sido herramientas fundamentales de comunicación cuyo uso se ha incrementado significativamente, convirtiéndose en medios clave para la interacción social (Villalobos y otros: 2023, 3656). Por lo tanto, al ser un medio de comunicación cualquier expresión, publicación o comentario puede afectar el honor y la reputación de otra persona, configurando el delito de difamación. Incluso, podría considerarse como un supuesto agravado si se interpreta a Facebook como un medio de comunicación social.

¿Cuáles son los elementos que se debe cumplir para que se configure el delito de difamación? En primer lugar, es fundamental identificar a los sujetos activo y pasivo. Estos pueden ser cualquier persona, incluida una persona jurídica. En este caso, el sujeto activo es el señor Cornejo, mientras que el sujeto pasivo es Tiendas Ripley.

En segundo lugar, la difamación es un delito de carácter consumado que ocurre cuando el sujeto pasivo tiene conocimiento de las expresiones vejatorias. Ambos elementos se cumplen en las publicaciones realizadas. Sin embargo, el análisis se centrará en los dos últimos elementos esenciales: el comportamiento denigrante y el animus injuriandi.

Respecto al comportamiento denigrante debo precisar que en ofender o ultrajar mediante la expresión de hechos, cualidades, características o conductas que perjudiquen el honor o la reputación del sujeto pasivo. Para determinar si este elemento se configura, se realizará un análisis específico del contenido de cada una de las imágenes publicadas.

En la primer (1°) imagen, se presenta un fotomontaje del Director Ejecutivo de Tiendas Ripley junto con la Gerente de Recursos Humanos acompañado del siguiente dialogo: "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER, (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR". Como sumilla de la imagen se agrego: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa".

Como se puede ver es evidente que esta publicación está dirigida hacia sus empleadores, dado que el fotomontaje incluye a directivos de Tiendas Ripley, empresa donde laboraba el señor Cornejo. Además, la sumilla confirma dicha intención.

Sin embargo, ¿dicha publicación se podría considerar como expresiones vejatorias o denigrantes que dañen el honor o reputación de Tienda Ripley o de cualquier allegado a ella? Al analizar el contenido, se observa que la publicación expresa descontento respecto a una deuda pendiente que la empleadora tendría con los trabajadores. No se utilizan insultos, calificativos negativos ni palabras denigrantes. Por el contrario, la imagen manifiesta una situación real de manera crítica, en el marco de un problema que afecta el ámbito laboral.

Por tanto, esta publicación se encuentra amparada por el derecho a la libertad de expresión, sin trasgredir los límites previamente establecidos. Además, una expresión como esta puede contribuir a generar un ambiente más constructivo dentro del entorno laboral, al permitir que el empleador tome conocimiento del malestar de sus trabajadores, facilitando posibles soluciones o negociaciones.

En síntesis, esta publicación no puede considerarse una expresión vejatoria ni puede afirmarse que dañe el honor de Tiendas Ripley o de sus directivos.

En la segunda (2º) imagen, se presenta un fotomontaje en la que aparecen del Director Ejecutivo de Tiendas Ripley junto a Natalia Malaga y Melcochita. En la imagen estos dos últimos le dicen lo siguiente:

- Natalia Malaga: “Son trabajadores no colaboradores ... desahuevate mierda!!
- Melchocita: “Quítate esa camiseta Imbécil!!!!

Dicha publicación claramente contiene insultos dirigidos explícitamente hacia un superior jerárquico del demandante. Como se desarrolló en los subcapítulos anteriores, la libertad de expresión tiene límites, especialmente cuando colisiona con otros derechos fundamentales, como el honor de las personas. En este caso, los insultos no están protegidos por el derecho a la libertad de expresión, pues constituyen una acción denigrante y una clara afectación al honor del sujeto pasivo.

Si bien la imagen puede ser clasificada como un meme —definido por la **Real Academia Española** como: *“imagen, video o texto, por lo general distorsionado con fines caricaturescos, que se difunde principalmente a través de internet”*⁹, el hecho de que el contenido tenga un propósito humorístico no justifica el uso de insultos, por más que haya tenido un fin cómico.

Además, el uso de expresiones como *“desahuévate mierda”* e *“imbécil”*, aunque puedan estar asociadas a los estilos lingüísticos de los personajes Natalia Málaga y Melcochita, no exime de responsabilidad al autor del fotomontaje. Dichas expresiones deben ser consideradas como vejatorias y contrarias al respeto que se debe a cualquier persona en un contexto profesional o público.

Por lo tanto, la segunda (2º) imagen contiene expresiones denigrantes que vulneran el honor y la reputación del Director Ejecutivo de Tiendas Ripley. Por tanto, puede ser interpretada como una clara lesión a este derecho fundamental.

En la tercera (3) imagen se presenta una fotografía de una mano que está sosteniendo una tarjeta con la palabra “INCOMPETENTE”. La publicación incluye como sumilla el texto: ¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿en qué oficina puedo dejarlo?

El término *incompetente* es un calificativo que denota incapacidad, torpeza, inutilidad, ineficacia o ignorancia, entre otras características negativas¹⁰. En este sentido, se trata de un adjetivo que puede denigrar a la persona a quien va dirigido. En consecuencia, constituye una expresión vejatoria que puede lesionar el honor o la reputación de una persona. Sin embargo, la peculiaridad de esta publicación radica en que no alude de manera directa a un individuo en específico. La imagen transmite un mensaje claro, pero no identifica explícitamente al destinatario. Por esta razón, podría interpretarse inicialmente que no está dirigida contra un sujeto pasivo determinado.

No obstante, es necesario analizar el contexto en el que se realizó dicha publicación. Como se detalla en el capítulo de antecedentes, el señor Cornejo había sido sancionado por Tiendas Ripley debido a presuntas faltas laborales, lo que generó un evidente clima de descontento hacia sus superiores jerárquicos y las oficinas administrativas de la empresa. Aunado a ello, los comentarios asociados a la publicación señalaban directamente a dichas oficinas de Tiendas Ripley. Por ello, aunque no exista una alusión explícita a una persona concreta, se puede concluir razonablemente que la publicación estaba dirigida contra su empleadora y, en particular, contra el personal administrativo y de alta dirección.

En conclusión, La tercera imagen constituye una expresión vejatoria que afecta el honor o reputación del personal administrativo y directivo de Tiendas Ripley. En este caso, el

⁹ Extraído de la web <https://dle.rae.es/meme>

¹⁰ Extraído de la web <https://dle.rae.es/incompetente>

contexto de la publicación permite determinar que sí existe una intención de denigrar al personal un grupo de la organización.

Finalmente, el último elemento a analizar es el **aspecto subjetivo**, es decir, el *animus injurandi* o *difamandi*. Pues bien, como lo ha señalado la jurisprudencia, este elemento consiste en la intención, conocimiento y voluntad de socavar el honor y la dignidad de otra persona.¹¹.

En relación con la **segunda imagen**, los calificativos empleados son insultos con una evidente connotación negativa. Dichos términos no solo tienen un propósito ofensivo, sino que también buscan menoscabar el honor del Director Ejecutivo de Tiendas Ripley.

Respecto a la **tercera imagen**, aunque no se menciona a un individuo de manera directa, el uso del término *incompetente* transmite un mensaje que denigra la capacidad profesional de los directivos de la empresa, afectando su reputación.

De manera general, el contenido de ambas publicaciones refleja una clara intención del señor Cornejo de denigrar y cuestionar la capacidad de los directivos de Tiendas Ripley. Esto permite concluir que se configura el elemento del *animus injurandi* o *difamandi*.

En síntesis, se han cumplido los elementos del tipo penal de **difamación**, concluyendo que este delito se encuentra configurado. Asimismo, aunque no se ha desarrollado un análisis independiente del tipo penal de **injuria**, al ser la difamación una forma agravada de injuria, se concluye que este delito también se ha configurado.

Por último, es importante señalar que, en el presente caso, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 134° del Código Penal, ya que las publicaciones contienen insultos que, por su naturaleza, no requieren la verificación de su veracidad (*exceptio veritatis*) para justificar su punibilidad. Por esta razón, dicho análisis ha sido omitido.

5.2.2. LA FACULTAD SANCIONADORA DEL EMPLEADOR

5.2.2.1. DEFINICIÓN

La relación jurídica entre el trabajador y el empleador se inicia con el contrato de trabajo, el cual puede ser escrito o verbal. Este contrato establece aspectos fundamentales como el puesto de trabajo, la remuneración, las funciones, las obligaciones, el lugar de trabajo y otros términos esenciales. Constituye, además, el primer límite a la facultad de dirección del empleador, en virtud del principio *pacta sunt servanda*, regulado en el artículo 1361° del Código Civil (en adelante, "CC").

Asimismo, el poder de dirección del empleador no puede alterar las condiciones de las prestaciones de servicios que se encuentran determinadas por normas jurídicas y disposiciones internas del ámbito laboral, tales como leyes, convenios colectivos, costumbres, entre otras. Estas se aplican conforme al principio de jerarquía normativa (Arce: 2013, 447).

Sin perjuicio de lo anterior, las facultades del empleador no pueden, bajo ninguna circunstancia, modificar o contravenir los derechos fundamentales del trabajador. En esa línea el Dr. Blancas nos menciona:

El poder de dirección, incluyendo la facultad de control, reconoce la existencia de límites externo, esto es, ajenos o no provenientes del contrato de trabajo. Esta clase de límites tienen su origen en el ordenamiento jurídico y, particularmente, en el enunciado de derechos fundamentales que este contiene. En efecto, el contrato de trabajo es un contrato que se encuentra regulado por un conjunto de normas jurídicas que prevalecen sobre él y lo obligan a ajustarse a sus disposiciones: la Constitución, las leyes laborales y las convenciones colectivas de trabajo. (2022, 441)

¹¹ Recurso de Nulidad N° 4165-96, de 01 de octubre de 1997.

Habiendo estipulado lo anterior se debe entender que la facultad de dirección del empleador inicia con el contrato de trabajo, teniendo como límite al mismo contrato, los derechos fundamentales, las leyes, convenios colectivos y otras disposiciones previas del empleador, como el reglamento interno de trabajo.

Como se desarrolló en el subcapítulo 5.1.3. (Libertad de expresión en el ámbito laboral), el poder de dirección del empleador comprende las siguientes facetas: “primero, La facultad de normar y organizar la empresa; segundo, La capacidad de dirigir a los trabajadores en la realización de sus tareas; tercero, La vigilancia y control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales” (POQUET: 2013, 32). De este modo, el empleador está facultado para regular y emitir órdenes con el objetivo de dirigir y orientar la empresa según su criterio. Estas órdenes deben ser cumplidas por el trabajador, siempre que respeten los límites legales y contractuales.

En efecto, en el ejercicio de la facultad administradora que la ley le confiere, el empleador puede adoptar medidas disciplinarias orientadas a mantener el orden en el centro laboral, siempre que dichas sanciones sean graduales, proporcionales a la falta cometida y no constituyan actos de hostilidad. (Nava: 2004, 95). Es decir, el empleador tiene la potestad de sancionar a los trabajadores que incumplen sus obligaciones o desobedecen sus órdenes, pero dichas sanciones deben ser razonables, proporcionales y no abusivas.

Cabe señalar que la función sancionadora tiene como fundamento la necesidad de conservar el orden interno, la disciplina, la seguridad de las personas y los bienes, el respeto entre todos los participantes del ámbito laboral y los visitantes, así como aumentar la productividad (Rendon: 2000, 111). Este rol es esencial para el manejo de la empresa, ya que permite al empleador corregir conductas indisciplinadas o negligentes antes de que se conviertan en problemas que afecten el orden interno, la producción y, en consecuencia, los intereses económicos de la organización.

¿Cuáles son las sanciones que puede interponer el empleador? Básicamente, las sanciones que puede aplicar el empleador son tres: **(i) amonestación, (ii) suspensión y (iii) despido**. Cada una de ellas representa un nivel diferente de severidad, siendo la más leve la amonestación y la más grave el despido.

- (i) La amonestación: que constituye una llamada de atención al trabajador sin que esta genere un perjuicio económico. Puede ser verbal o escrita, siendo esta última conocida como *memorándum*.
- (ii) La suspensión: es aquella que implica la prohibición temporal de asistencia del trabajador a su centro de labores, acompañada de la suspensión del pago de su remuneración. En otras palabras, el empleador ordena al trabajador no presentarse a trabajar, y los días no laborados se descuentan de su salario.
- (iii) El despido: es aquella sanción que pone fin a la relación laboral y constituye la sanción más grave. Se trata de un acto unilateral en el que el empleador manifiesta su voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

Dado que la facultad sancionadora del empleador puede implicar la resolución del contrato de trabajo —considerado un derecho fundamental del trabajador—, el Estado establece mecanismos para evitar su uso irracional y abusivo. Por esta razón, se exige que las sanciones impuestas respeten los principios de tipicidad, proporcionalidad, inmediatez y non bis in idem.

El cumplimiento de estos principios es fundamental para garantizar la validez de las sanciones y evitar su declaración de nulidad. En el siguiente subcapítulo, se desarrollará cada uno de estos principios en detalle.

5.2.2.2. PRINCIPIOS DE LA FACULTAD SANCIONADORA

5.2.2.2.1. TIPICIDAD

El principio de tipicidad, de aplicación común y constante en el sistema jurídico sancionador, ha sido definido de diversas maneras. Sin embargo, considero que la siguiente definición es la más completa: “el principio de tipicidad es aquel que alude al grado de predeterminación normativa de los comportamientos típicos, lo que significa que solo cabe castigar un hecho cuando este se encuentre precisamente definido y se tenga claramente definida su penalidad, un principio de aplicación común en el ámbito penal” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: 2017, 20).

Este principio describe el hecho punible y la sanción aplicable al caso concreto. El Tribunal Constitucional, en la STC N.º 3169-2006-PA/TC, lo define como: *“El principio que exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por ley, prohibiendo la aplicación analógica, así como el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.”*

Es decir, el principio de tipicidad establece que toda sanción debe estar determinada por una norma, que en el ámbito laboral incluye las disposiciones y regulaciones internas del trabajo. Además, dicha norma debe expresar de forma clara y precisa el supuesto de hecho y la sanción aplicable, evitando el uso de términos vagos o generales que busquen abarcar múltiples situaciones. Esto tiene como objetivo regular la mayor cantidad de supuestos posibles sin generar arbitrariedades.

Asimismo, el principio de tipicidad establece que estas disposiciones tienen que cumplir ciertos requisitos. Los mismo que fueron desarrollados por nuestro máximo intérprete de la Constitución, en su STC N° 3169-2006-PA/TC, señala que una norma sancionadora debe cumplir con los siguientes requisitos: “

- (i) Predeterminación: la falta debe estar previamente regulada por ley.
- (ii) Anterioridad: La norma debe haber sido emitida antes de la ocurrencia del hecho sancionable.
- (iii) Concreción: Debe describir de manera precisa y determinada el hecho sancionable.

Estos requisitos buscan evitar que la aplicación de sanciones sea arbitraria o nula.

En el contexto laboral, las normas que establecen sanciones deben haber sido emitidas previamente y regular actos específicos. Por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) debe detallar claramente las conductas prohibidas, conocidas como faltas laborales, y las sanciones correspondientes. Además, estas disposiciones deben estar redactadas en un lenguaje sencillo y comprensible para todos los trabajadores, incluyendo aquellos con menor nivel de formación académica.

¿Qué debe contener una norma que impone una falta? Una norma que impone una falta debe incluir: primero, la descripción clara del supuesto de hecho que será considerado como falta y, segundo, la sanción aplicable, que puede ser amonestación verbal, memorándum, suspensión o despido. Es preciso mencionar, que es fundamental que estas normas sean específicas y claras, ya que de lo contrario podrían dar lugar a cuestionamientos que invaliden la sanción.

Por ejemplo, Si una norma establece que quedarse dormido durante las horas de trabajo será sancionado con una amonestación escrita, pero, en caso de causar daños materiales o personales, la sanción será el despido, queda delimitado el supuesto de hecho y las posibles sanciones.

Usando el anterior ejemplo ¿Qué ocurre si el empleador despide a un trabajador que se queda dormido sin causar daños materiales o personales? Dicho despido será considerado fraudulento, ya que no corresponde al supuesto de hecho para esa sanción. Este tipo de acción demuestra una intención contraria a la verdad y a los principios legales.

Un caso ilustrativo es el resuelto por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima en el Expediente N.º 1137-2005-IDA-S, donde se declaró arbitrario el despido de un trabajador porque el RIT de la empresa establecía que la falta debía sancionarse con suspensión y no con despido.

En tal sentido, en virtud del principio de tipicidad un empleador podemos afirmar que: El empleador no puede calificar como falta un acto no previsto como tal y que No puede aplicar una sanción distinta a la establecida previamente y de manera clara (Vidal: 2009, 273)

Por otro lado, el sistema busca prevenir abusos por parte del empleador. En este sentido, el artículo 25º de la LPCL regula de manera taxativa los supuestos que justifican el despido por falta grave, limitando al empleador en la creación de nuevas causales. Aunque algunos incisos permiten interpretaciones amplias, la lista sigue siendo cerrada.

¿Qué sucede si un acto no está regulado ni se ha previsto una sanción? Dado el constante cambio en el entorno empresarial, esta situación puede ocurrir con frecuencia. En tales casos, el empleador puede imponer una sanción acorde al principio de proporcionalidad, el cual será analizado en el próximo subcapítulo.

5.2.2.2. PROPORCIONALIDAD

El presente principio tiene como objetivo brindar garantías al trabajador y evitar arbitrariedades en el ejercicio de la potestad sancionadora. Por este motivo, se han trasladado principios del derecho sancionador y del derecho administrativo al ámbito laboral, específicamente en el marco del régimen sancionador. En este contexto, el principio de proporcionalidad en la regulación laboral se encuentra establecido en el artículo 9º de la LPCL¹².

Así, el empleador, al momento de imponer una sanción, debe actuar conforme a los conceptos de proporcionalidad, lo que esencialmente implica que la sanción aplicada a una falta debe guardar relación con su gravedad. En caso contrario, es decir, si la sanción es desproporcionada, se vulneraría la función correctiva y disuasoria asignada al empleador por el sistema jurídico, lo que inevitablemente generaría rechazo entre los destinatarios de dichas sanciones (Fernández, 1991, 275-277).

Como ya se ha mencionado, este principio constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador, con el propósito de proteger al trabajador frente a posibles arbitrariedades en la aplicación de sanciones. Por esta razón, el principio de proporcionalidad está estrechamente vinculado con el principio de razonabilidad, que se aplica particularmente en casos donde el hecho generador de la falta no está tipificado en una norma positiva o en disposiciones internas del empleador. En tales casos, el empleador puede aplicar la

¹² Artículo 9º LPCL.-

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

sanción que considere pertinente, siempre que esta sea coherente con el principio de razonabilidad.

Por ejemplo, si un trabajador divulga información que no es privilegiada y que puede obtenerse con un esfuerzo mínimo, no podría imponérsele la sanción más severa, como el despido. Por el contrario, si la información divulgada es privilegiada o causa un daño significativo al empleador, el despido sería una medida factible. En ambos casos, aunque la conducta sea la misma (la divulgación de información), la naturaleza del contenido divulgado marca la diferencia. Por lo tanto, sería irracional y desproporcionado aplicar el despido en ambas situaciones.

En la misma línea, el Tribunal Constitucional ha subrayado la necesidad de aplicar los principios de razonabilidad y proporcionalidad a cada caso concreto. En la STC N° 976-2001-AA/TC, se establece que el control de constitucionalidad de los actos debe realizarse caso por caso, aplicando un juicio de proporcionalidad y razonabilidad.

Pues bien, habiendo determinado la necesidad de aplicar la proporcionalidad y razonabilidad a los casos de sanción en el ámbito laboral, debo preguntar ¿cómo identificar que una sanción ha sido aplicada de forma proporcional y razonable? Para determinar si una sanción ha sido aplicada de manera proporcional y razonable, se deben evaluar elementos como: (i) los antecedentes del trabajador, (ii) la reincidencia y (iii) los daños causados.

En la STC N° 2412-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que una suspensión prolongada que implica la pérdida de ingresos podría ser desproporcionada si la falta no reviste gravedad y si no se detallan antecedentes específicos que justifiquen tal medida. Como se puede observar, nuestro máximo intérprete de la Constitución considera que no es proporcional una sanción, ya que el empleador no ha detallado o demostrado los antecedentes que justificarían tal medida gravosa.

Recientemente, la jurisprudencia ha añadido el análisis del "contexto" como un elemento relevante para evaluar la proporcionalidad. A nivel internacional, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña¹³ determinó que debe considerarse el comportamiento del trabajador en su contexto particular. Por ejemplo, expresiones emitidas en un ambiente de conflicto o disgusto podrían no justificar el despido si no afectan gravemente el respeto mutuo. De forma similar, en nuestro país, la Corte Suprema señaló en el Expediente N° 03019-2014-0-1801-JR-LA-16 que el significado de ciertas palabras puede variar según el contexto, y en algunos casos, insultos o expresiones soeces no afectan el honor o dignidad de terceros.

El análisis del contexto ha adquirido una relevancia creciente en los procesos judiciales relacionados con sanciones laborales, especialmente en casos que involucran el abuso del derecho a la libertad de expresión. Este elemento se considera esencial para determinar la validez de las sanciones impuestas.

Finalmente, en los casos donde una sanción desproporcionada o irracional se encuentra prevista en el RIT, surge la interrogante sobre su validez. Si bien dicha disposición podría considerarse válida mientras no sea declarada nula por las autoridades administrativas, también podría ser calificada como ilegal, ya que el artículo 9° de la LPCL exige que las sanciones sean razonables. En consecuencia, el RIT, al ser una norma de menor jerarquía que la LPCL, no puede contradecirla, lo que implicaría que dicha disposición es ilegal.

¹³ TSJ Cataluña 10/02/2009. R° 7903/2003.

5.2.2.2.3. INMEDIATEZ

El principio de inmediatez busca otorgar seguridad tanto al empleador como al trabajador frente a situaciones que podrían resultar perjudiciales para ellos. ¿En qué sentido? Este principio procura que no queden pendientes en el tiempo la imposición de una sanción (en el caso del trabajador) ni una denuncia (en el caso del empleador). En ambas situaciones, se debe actuar con prontitud para asegurar las consecuencias correspondientes.

Es así que resulta de vital importancia actuar en el menor tiempo posible, ya que, al no imputar o sancionar una falta en un tiempo razonable, podría considerarse que la acción ha sido perdonada. Así lo explica el Dr. Vidal: “el no imputar o sancionar una falta en un tiempo razonable, se considera que el empleador ha condonado la falta; en tal sentido, la aplicación de este principio se basa en lo que podríamos denominar la teoría del perdón, el olvido de la falta cometida por el trabajador luego de transcurrido un tiempo razonable” (Vidal: 2009, 281).

En esta misma línea, la Corte Suprema, en la Casación N° 1754-2003-ICA, resolvió que “la sanción disciplinaria debe imponerse en el menor tiempo posible desde que es conocida, ya que si el empleador no actúa de inmediato se entiende que ha perdonado la falta”. Por tanto, si un empleador o trabajador no actúa dentro de un período razonable conforme a las facultades que le corresponden para sancionar o denunciar, se considerará que ha perdonado dicha acción y que ha renunciado a ejercer dichas facultades respecto del supuesto de hecho en cuestión.

En nuestro sistema, este principio resulta esencial, ya que las normas jurídicas no determinan de manera expresa el tiempo máximo que debe transcurrir para ejercer una facultad. Por ello, en la mayoría de los casos se aplica una regla general conocida como el plazo razonable.

Pero ¿cuándo un plazo es razonable? Para responder a esta interrogante, es necesario considerar las etapas que transcurren desde el momento en que se conoce el hecho hasta que se sanciona. Al respecto, el Dr. Pacorí Cari señala que el principio de inmediatez en el derecho laboral se desarrolla en dos etapas: primero, un proceso de cognición y, segundo, un proceso volitivo¹⁴.

El proceso de cognición incluye todos los hechos posteriores a la comisión de la falta y se divide en tres etapas:

- (i) La toma de conocimiento de la falta
- (ii) La calificación de la falta
- (iii) La comunicación a los órganos correspondientes para la toma de decisiones.

Por otro lado, el proceso volitivo corresponde a la activación de los mecanismos de decisión y la configuración de la voluntad del empleador (Pacorí: 2022, s.p.).

Luego del análisis de estas etapas, es posible determinar de forma general —aunque cada caso debe ser evaluado en concreto— que el plazo razonable dependerá de la complejidad de la empresa. En empresas con múltiples instancias de decisión, el plazo razonable será mayor. En cambio, en una empresa individual, con pocos trabajadores, donde el propietario dirige y toma las decisiones, bastará con la decisión de este para

¹⁴ Extraído del artículo “El principio de inmediatez en el derecho del trabajo peruano” en la página web <https://lpderecho.pe/principio-inmediatez-derecho-trabajo-peruano/>

imponer la sanción. En síntesis, el plazo razonable variará según la complejidad empresarial.

5.2.2.2.4. NON BIS IN IDEM

Al igual que los principios de tipicidad y proporcionalidad, el non bis in idem se encuentra en el ámbito del derecho penal y administrativo. Pero, ¿cuál es el origen de este principio? En el derecho sancionador, es innegable la vinculación existente entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador, ya que ambos buscan sancionar aquellos supuestos de hecho en los que se vulnera un bien jurídico protegido.

En este sentido, los legisladores han regulado una serie de situaciones con la finalidad de otorgar una protección jurídica adecuada a ciertas materias concretas. Sin embargo, dicha regulación ha originado la concurrencia de múltiples infracciones y sanciones — penales o administrativas— aplicables a una misma situación fáctica (Vidal: 2009, 288).

Entonces, el non bis in idem surge con la finalidad de solucionar aquellos supuestos de duplicidad en la sanción. Así lo ha detallado el Dr. Ramírez quien manifiesta que:

Para solucionar los posibles supuestos de duplicidad sancionadora en estos sectores del ordenamiento jurídico, tanto la doctrina como la jurisprudencia se han inclinado por la aplicación del principio de non bis in idem como principio de anclaje constitucional y rector del derecho, y del principio de prejudicialidad penal o preferencia penal en el enjuiciamiento y sanción de los hechos —que a su vez se constituye en una de las vertientes procesales del referido principio, con el objeto de evitar la duplicidad de consecuencias jurídicas sobre un mismo hecho (2008, 103).

Habiendo detallado su origen y finalidad, podemos definir el **non bis in idem** como el principio según el cual “nadie puede ser juzgado ni castigado dos veces por el mismo hecho”, cuya traducción literal es “no dos veces lo mismo (Ramírez: 2008, 106). En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 8123-2005-HC/TC, ha expresado que “no es posible que recaigan dos sanciones sobre una misma persona por una misma infracción, puesto que tal proceder constituiría un exceso del poder sancionador”. En resumen, nuestro sistema jurídico también ha adoptado este principio, prohibiendo castigar dos veces por el mismo hecho.

Finalmente, cabe preguntar ¿en qué situaciones podemos determinar que nos encontramos ante un caso de **non bis in idem**? Esto sucede cuando se cumplen tres elementos: (i) identidad de personas perseguidas (elemento subjetivo), (ii) identidad de objeto de persecución (identidad objetiva) e (iii) identidad del fundamento de las prohibiciones.

Por ejemplo, nos encontramos frente a este principio cuando a un trabajador se le sanciona con suspensión por haber llegado al trabajo en estado de ebriedad y, posteriormente, se le despide por esta misma falta. En este caso, existe un único supuesto fáctico, que es haber asistido al trabajo bajo los efectos del alcohol; sin embargo, se imponen dos consecuencias: primero, la suspensión, y segundo, el despido.

Cuestión distinta sería si, en el ejemplo mencionado, únicamente se aplicara la suspensión y, posteriormente, el mismo trabajador reincidiera al volver a asistir en estado de ebriedad, siendo en esa oportunidad despedido. Como se observa, en este caso se aplican dos sanciones diferentes a dos supuestos de hecho distintos. Incluso, en la segunda situación, la aplicación de la sanción más grave se justifica plenamente por tratarse de una reincidencia.

En conclusión, el principio de **non bis in idem** surge con la finalidad de evitar la duplicidad de consecuencias jurídicas para un mismo hecho. En el ámbito del derecho laboral, este

principio busca limitar el abuso del poder sancionador del empleador, garantizando que no se impongan dos sanciones por un mismo hecho jurídico.

5.2.2.3. EL DESPIDO COMO LA SANCIÓN IMPUESTA

La finalización del contrato de trabajo implica la ruptura del vínculo establecido por el contrato de trabajo (*pacta sunt servanda*) entre el empleador y el trabajador. Entre las formas de finalización del contrato se incluyen causa fortuita, fallecimiento del empleador, voluntad del trabajador, voluntad del empleador, entre otras.

El despido es un acto unilateral y recepticio que refleja la voluntad extintiva del empleador. Según la legislación peruana, el despido es un acto extintivo de aplicación individual que debe: (i) ser comunicado por escrito y (ii) contar con una justa causa. (Arce: 2013, 516).

En esa misma línea, el Tribunal Constitucional, en la STC N° 976-2001-AA/TC, lo define como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, este, decide poner fin a la relación de Trabajo”.

El Tribunal Constitucional, en la STC N.° 976-2001-AA/TC, lo define como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo”. Según Montoya Melgar, citado por el Dr. Valderrama, el despido tiene las siguientes características: (i) acto unilateral del empleador, porque la voluntad del trabajador es irrelevante; (ii) acto constitutivo, porque el empleador no se limita a proponer, sino que realiza el despido; y (iii) acto que produce la extinción laboral, representado por la carta de despido”. (2019, 71). Como podemos ver el despido es una de las formas de dar fin al contrato de trabajo tiene como límite un procedimiento y que debe ser por justa causa.

¿El despido tuvo siempre la misma regulación? El despido no siempre tuvo la misma regulación. Originalmente, el derecho laboral estaba contenido en los códigos civiles y comerciales, considerándose el contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios. Bajo este esquema, se entendía que el contrato podía resolverse en cualquier momento, predominando el principio de autonomía de la voluntad e igualdad de las partes, lo que otorgaba al empleador la facultad de despedir discrecionalmente, sin causa ni consecuencias. (Blancas: 2022, 63).

Posteriormente, esta concepción evolucionó. Se implementaron medidas de protección al trabajador para equilibrar las relaciones laborales, reconociendo la disparidad de poder entre empleador y trabajador. Según Martín Valverde, Rodríguez y García, “esta tendencia legal, más favorable a la estabilidad del empleo, surge a partir de la restricción de la libertad empresarial para despedir, exigiendo una justa causa” (2023, 534). Así, se pasó de un sistema sin consecuencias por despido a uno en el que este es excepcional y debe cumplir con un procedimiento, y justificarse mediante una causa legítima.

¿Qué sucede si el empleador despide al trabajador sin una justa causa? Si el empleador despide sin una justa causa, el trabajador tiene derecho a impugnar judicialmente la decisión. Este requisito está reconocido en el Convenio 158 de la OIT, artículo 4, que establece: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista una causa justificada relacionada con su capacidad, conducta o las necesidades de la empresa”. Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 7.d, dispone que, en casos de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo.

La normativa peruana no ofrece una definición precisa de justa causa, pero el Tribunal Constitucional, en la STC N.° 976-2001-AA/TC, menciona que los supuestos del artículo 24° de la LPCL pueden considerarse causas justas de despido. Además, el artículo 23° de la LPCL establece criterios para determinar la existencia de justa causa. La justa causa

puede comprender (i) acumulación de faltas leves – antecedentes, (ii) reincidencia en una misma falta o (iii) faltas graves que imposibiliten continuar la relación laboral.”

La calificación de una falta grave requiere un análisis riguroso, considerando los principios de facultad sancionadora: tipicidad, proporcionalidad, inmediatez y non bis in idem. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 01997-2021-PA/TC, señala que el despido no estará justificado si la falta no reviste suficiente gravedad. En tal caso, podrían aplicarse sanciones menos severas, como amonestaciones o suspensiones.

El despido es la extinción de la relación laboral mediante un acto unilateral del empleador, considerado la sanción más grave dentro de su facultad sancionadora. Para justificar el despido, debe existir una justa causa, cuyo análisis debe ser detallado y respetar los principios de tipicidad, proporcionalidad, inmediatez y non bis in idem. En caso de incumplir estos requisitos, el despido puede ser impugnado judicialmente por el trabajador.

5.2.3. DESARROLLO DEL PROBLEMA JURÍDICO 2

Como se ha desarrollado en el subcapítulo 5.2.1, se ha determinado que las publicaciones realizadas por el señor Cornejo configuran el delito de difamación; por lo que sería sencillo responder el presente problema jurídico, ya que el inciso f) del artículo 25º de la LPCL establece que es falta grave la injuria y el faltamiento de palabra. La difamación, en este contexto, es el tipo de injuria más grave.

Sin embargo, sin perjuicio del análisis del tipo penal ya realizado, en el ámbito del derecho laboral debe efectuarse un análisis propio. Por ejemplo, aunque en este caso se haya determinado la comisión del delito de difamación, podría darse una situación diferente en la que, tras analizar el tipo penal, este no se configure, incluso en esta situación, en el ámbito laboral sería necesario realizar un análisis adicional para determinar si, independientemente de la configuración penal, se incurrió en una falta grave.

Como señalé en el párrafo anterior, en el presente caso se ha determinado que las publicaciones del señor Cornejo en la red social Facebook configuran el delito de difamación. Hemos llegado a tal conclusión porque las publicaciones segunda y tercera (ver páginas 4 y 5) contienen expresiones denigrantes e insultos que afectan el honor y la reputación de un superior jerárquico laboral, así como de Tiendas Ripley. Además, bajo un análisis del contexto y contenido de las publicaciones, se ha concluido que existe un **animus injurandi o difamandi**.

Habiéndose determinado que se configura el tipo penal de difamación, corresponde analizar el ámbito laboral. Como se indicó previamente, la facultad sancionadora del empleador nace de las atribuciones otorgadas por el Estado para dirigir y gestionar su emprendimiento. No obstante, esta facultad no es ilimitada, pues está sujeta a controles de las autoridades laborales y a posibles impugnaciones judiciales. Asimismo, debe respetar los principios de tipicidad, proporcionalidad, inmediatez y **non bis in idem**.

El despido, como expresión más severa de esta facultad sancionadora, está sujeto a formalidades y a la existencia de una justa causa. A continuación, analizaré si el despido cumple con los principios de la facultad sancionadora.

- (i) Principio de tipicidad. Este principio exige que las conductas sancionables estén previamente definidas de forma clara y precisa en una norma jurídica o disposición del empleador. En este caso, corresponde analizar si la falta atribuida al señor Cornejo cumple con esta exigencia.

Efectivamente, la injuria o el faltamiento de palabra está regulado en el inciso f) del artículo 25º de la LPCL, que estaba vigente desde 1997, mucho antes de los hechos ocurridos en 2013. Además, dicha regulación es precisa, ya que

determina de forma clara que esta conducta constituye una falta grave, capaz de justificar la terminación de la relación laboral.

Respecto al Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de Tiendas Ripley, que también regula esta falta en su artículo 74°, existe una controversia planteada por el demandante, quien alega no haber recibido dicho reglamento. Si este argumento fuera cierto, podría concluirse que no se cumplió con el principio de tipicidad, ya que el trabajador no conocía esta regulación específica. Sin embargo, incluso en este supuesto, la falta de injuria está regulada en una norma positiva de alcance general, que se presume conocida por todos los ciudadanos. Por lo tanto, el principio de tipicidad se cumple en el presente caso. Este principio exige que las conductas sancionables estén previamente definidas de forma clara y precisa en una norma jurídica o disposición del empleador. En este caso, corresponde analizar si la falta atribuida al señor Cornejo cumple con esta exigencia.

- (ii) Principio de proporcionalidad. Este principio limita la facultad sancionadora del empleador, exigiendo que la sanción aplicada sea proporcional a la gravedad de la falta. Para evaluar la proporcionalidad, se deben analizar los antecedentes, la reincidencia y los daños causados.

En el presente caso, se aplicó el despido, la sanción más grave en el ámbito laboral, lo que implica que la falta cometida debía ser de gran magnitud. Si bien las publicaciones del señor Cornejo contienen insultos y calificativos, considero que debió analizarse más detalladamente si esta falta ameritaba una sanción tan severa. Si bien la regulación de la LPCL faculta al empleador en despedir al trabajador por haber incurrido en una falta grave, este podía optar por aplicar una sanción diferente; por ejemplo, la suspensión.

A continuación, analizaré cada uno de los elementos de la proporcionalidad aplicados a la sanción (despido) impuesta al señor Cornejo.

- **Antecedentes:** El señor Cornejo tenía antecedentes, ya que había sido amonestado previamente por incumplimientos en la vestimenta laboral.
- **Reincidencia:** No se trata de un caso de reincidencia, pues era la primera vez que se sancionaba al trabajador por injuria o faltamiento de palabra.
- **Daños causados:** A mi juicio, los daños causados fueron mínimos. Aunque Facebook es una red social de amplio alcance, el señor Cornejo no tenía una gran audiencia, por lo que el impacto de sus publicaciones quedó limitado a su entorno cercano.

En base a estos elementos, considero que el despido aplicado no fue proporcional, pudiéndose haber optado por una sanción menos severa.

- (iii) Principio de inmediatez. Este principio exige que las sanciones se impongan sin demoras injustificadas. En el presente caso, se observa que el procedimiento de despido se inició en un plazo razonable tras las publicaciones, por lo que el principio se cumple.
- (iv) Principio de non bis in idem. Este principio impide que una persona sea sancionada dos veces por el mismo hecho. En este caso, no se advierte una doble sanción, pues el único castigo impuesto fue el despido.

En conclusión, el despido aplicado por Tiendas Ripley cumple con tres de los cuatro principios de la facultad sancionadora del empleador. Sin embargo, considero que la sanción impuesta no fue proporcional. A pesar de ello, la ley faculta al empleador para despedir al trabajador por dicha causal, al estar regulada como falta grave en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL. Por tanto, desde un punto de vista estrictamente legal, el despido fue correcto.

5.3. ¿EL DESPIDO IMPUESTO POR RIPLEY PUDO CONFIGURARSE COMO UN DESPIDO NULO?

El presente problema plantea un análisis sobre el despido nulo, considerando que el señor Cornejo era dirigente sindical y había presentado quejas ante la autoridad de trabajo, denunciando ciertos actos de hostilidad hacia los trabajadores sindicalizados. En ese sentido, el objetivo de este análisis es determinar si, en el marco del expediente, pudo haberse aplicado la figura del despido nulo.

5.3.1. TIPOS DE DESPIDOS EN EL DERECHO LABORAL PERUANO.

El Perú ha experimentado tiempos de cambios y modificaciones, y el derecho laboral no fue la excepción. En esta rama del derecho, uno de los principales cambios fue la introducción de medidas que protegían al trabajador, especialmente porque la Constitución de 1993 otorgaba una protección menor en comparación con la Constitución de 1979.

En este contexto, el Tribunal Constitucional desempeñó un papel fundamental en la protección de los trabajadores que veían vulnerados sus derechos. Este proceso fue denominado por Sanguinetti como un acto de "recomposición" de las bases constitucionales (2007, 41).

¿En qué sentido tomo tuvo un rol fundamental el Tribunal Constitucional? Dado que la protección de los derechos laborales fue reducida con la nueva regulación, el Tribunal Constitucional buscó reestablecer aquellos derechos que no contaban con una protección expresa. Así lo expresó el doctor Boza, quien afirmó: "El Tribunal Constitucional ha restablecido aquellos derechos que habían sido reducidos, a través de la vía interpretativa" (Boza, 2011, 36).

De este modo, el Tribunal Constitucional, mediante sus sentencias, incorporó dos tipos de despidos ilegales que no estaban regulados en la legislación: **el despido incausado** (Expediente N° 1124-2022-AA/TC) y **el despido fraudulento** (Expediente N° 976-2001-AA/TC).

El despido incausado es aquel que no expresa causa alguna y que anteriormente se consideraba un despido arbitrario. Actualmente, este tipo de despido no se asimila al despido arbitrario y tiene como consecuencias la reposición del trabajador y el pago de una reparación civil, conforme a lo establecido en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional.¹⁵

Por su parte, el despido fraudulento es aquel motivado por un ánimo perverso y sustentado en el engaño, actuando de manera contraria a la verdad y a la rectitud en las relaciones laborales. Sus consecuencias son la reposición y el pago de una indemnización.

¹⁵ Extraído del sitio web <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/2016/item/5797-el-despido-y-sus-consecuencias>

Dado que ya se han expuesto los tipos de despidos incorporados por el Tribunal Constitucional y sus consecuencias, es necesario analizar aquellos que estaban regulados en la legislación: el despido arbitrario y el despido nulo.

Con la incorporación del despido incausado en la normativa vigente, el despido arbitrario quedó reducido a las situaciones en las que se atribuye una causa al despido que no puede ser probada en juicio (Arce, 2013, 542). La principal consecuencia de este tipo de despido es la indemnización.

En conclusión, estos son los tipos de despidos que actualmente se encuentran regulados en el Perú. Aunque no todos fueron contemplados en la legislación nacional desde el principio, han sido incorporados a nuestro sistema jurídico mediante sentencias del Tribunal Constitucional.

5.3.2. EL DESPIDO NULO POR CAUSAS SINDICALES O POR PARTICIPADO EN UNA QUEJA O RECLAMO.

Como se ha señalado, el despido nulo es aquel que se realiza afectando derechos constitucionalmente protegidos. ¿Cuáles son estos derechos? Son los regulados en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728: (i) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, (ii) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar, o haber actuado, en dicha calidad, (iii) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, (iv) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otra índole, y (v) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias, o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la STC N° 0976-2001-AA/TC, ha determinado que: *“se configura el despido nulo también en las situaciones que se vulnera lo previsto en el inciso 2) del artículo 2° y el inciso 1 del artículo 26° de la Constitución.”* En otras palabras, se configurará el despido nulo cuando este tenga por finalidad vulnerar los derechos establecidos tanto en la LPCL como en la Constitución.

¿Cuál es la consecuencia de que un despido sea declarado nulo? El trabajador será repuesto en su empleo; sin embargo, puede optar por una indemnización si así lo considera conveniente. Asimismo, el artículo 40° de la LPCL dispone que se ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de la CTS. Según algunos doctrinarios, *“la LPCL busca desaparecer cualquier rastro de existencia del despido lesivo de derechos constitucionales”*.

Dado que desarrollar cada una de las causales por las cuales un despido sería considerado nulo es muy amplio y excedería el alcance del presente informe, únicamente se analizarán las siguientes causales: (i) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y (ii) la presentación de una queja o la participación en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

5.3.2.1. DESPIDO NULO POR CAUSAS SINDICALES

La libertad sindical es un derecho fundamental en el derecho del trabajo, reconocido no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional, incluso en declaraciones internacionales de derechos humanos.

En nuestro ordenamiento se busca garantizar y fomentar el ejercicio de la libertad sindical, un derecho que encuentra su tutela en el despido nulo, específicamente regulado en el

inciso a) del artículo 29° de la LPCL. Ahora cabe preguntarse: ¿dicha regulación realmente abarca el contenido de la libertad sindical? Sin ánimo de querer definir un concepto tan amplio como el de la libertad sindical, comenzaré analizando los elementos que conforman la citada norma jurídica; es decir, el elemento constitutivo de la libertad sindical y el elemento de actividad sindical, los cuales fueron definidos de la siguiente forma:

“El primer elemento constitutivo de la libertad sindical es el organizativo o estático, que reconoce a los individuos el derecho de constituir sindicatos y afiliarse o no afiliarse a ellos. Mientras que el segundo elemento, a juicio de muchos más importante que el anterior, lo configura, desde el punto de vista dinámico, la actividad sindical” (Arce: 1997, 68).

Como se puede observar, aquello que se encuentra regulado por nuestra normativa nacional protege, en gran medida, la totalidad del contenido esencial del derecho a la libertad sindical.

Por otro lado, el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú otorga tutela frente a los actos discriminatorios o antisindicales. Así se desarrolló en la Casación Laboral N° 20352-2015 Lima Norte, que en su fundamento quinto señala:

“La causal citada, como determinante de la nulidad de un despido, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional a la 'libertad sindical', consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual, por su reconocimiento internacional, reviste la característica de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 158”.

En otras palabras, la protección del despido nulo se extiende tanto a la libertad para formar, constituir o afiliarse a un sindicato, como al derecho a no ser obligado a afiliarse, e incluye la libertad de realizar actividades sindicales.

Cuando el empleador despidе a un trabajador por motivos sindicales, como afiliarse o realizar actividad sindical, el despido es declarado nulo. Para ello, debe existir una actividad probatoria eficiente, en la que tanto el empleador como el trabajador deberán sostener sus afirmaciones.

En esta línea, cabe preguntarse: ¿qué debe probar cada parte? El trabajador está obligado a aportar indicios razonables de que el despido tiene como causa su afiliación al sindicato o su participación en actividades sindicales. El empleador, en cambio, debe demostrar que el despido se debió a una falta grave. Lo anterior ha sido desarrollado en el precedente vinculante contenido en la Casación N° 12816-2015-Lima, que establece:

“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena de que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales. Por su parte, el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es el caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo”

Tal como lo desarrolla dicho precedente vinculante, el trabajador está en la obligación de brindar medios probatorios razonables que permitan deducir que el despido se debe a

motivos prohibidos. Por su parte, el empleador deberá probar la justa causa atribuida al trabajador.

¿A qué se refiere el precedente cuando menciona una presunción no plena? El trabajador debe presentar aquellos medios probatorios que sustenten su posición; sin embargo, estos no tienen que ser plenos, sino únicamente indiciarios. Una vez que el trabajador aporte medios razonables, se genera una presunción de que el despido se debió a causas antisindicales, obligando al empleador a probar la causa justa atribuida al trabajador para proceder con el despido. Si el empleador, en el proceso judicial, no logra probar dicha causa, el juez declarará que se ha configurado un despido nulo.

En conclusión, la protección sindical encuentra su respaldo tanto a nivel constitucional como legislativo, siendo el despido nulo la principal herramienta para garantizar el contenido esencial del derecho a la libertad sindical. En el proceso judicial, el trabajador debe ofrecer medios probatorios razonables y no plenos que permitan establecer que el despido obedeció a causas antisindicales. En esta situación, se genera una presunción que el empleador deberá contrarrestar demostrando la falta grave atribuida al trabajador.

5.3.2.2. DESPIDO NULO POR HABER PARTICIPADO EN UNA QUEJA

El trabajador dispone de la fuerza de su trabajo a su empleador, quien se encuentra facultado para dirigir, guiar y administrar su emprendimiento como le parezca. En ese sentido, dentro del ambiente laboral, existe una constante interacción entre los actos del trabajador y los del empleador, los cuales podrían generar situaciones de conflicto. Lo ideal sería que estos conflictos se resolvieran de manera pacífica.

Sin embargo, la realidad es distinta, ya que en la gran mayoría de casos los conflictos entre trabajador y empleador no son resueltos de manera inmediata e, incluso, en algunas situaciones, nunca se resuelven. Ante esta situación, la regulación jurídica laboral ha facultado al trabajador para interponer cualquier tipo de reclamo, ya sea en instancias administrativas o judiciales, cuando el empleador no ha cumplido con sus obligaciones legales. Al considerar que el trabajador está actuando bajo su legítimo derecho de accionar, el empleador está impedido de realizar como represalia el despido (Toyama y Neyra, 2016, p. 238).

En otras palabras, el empleador tiene prohibido despedir al trabajador por haber interpuesto una queja, incluso si dicho acto le genera un perjuicio, ya sea este de naturaleza pecuniaria o no pecuniaria.

Pero, ¿a qué me refiero cuando hablo de queja? Me refiero a aquella situación en la que se manifiesta un descontento, disconformidad o desazón, planteada ante una autoridad administrativa o judicial, según corresponda.

¿Qué elementos deben cumplirse para que el despido sea considerado nulo? El inciso c) del artículo 29° de la LPCL dispone que será nulo el despido cuando se haya presentado una queja o se haya participado en un proceso contra el empleador, salvo que se demuestre que el trabajador incurrió en las faltas graves establecidas en el artículo 25° de la misma ley.

La norma mencionada establece dos supuestos en los que podría declararse nulo un despido y, al mismo tiempo, otorga la oportunidad al empleador de demostrar que el trabajador incurrió en una falta grave que ameritó su despido. En el primer supuesto, el despido será considerado nulo cuando el trabajador, a título personal, haya presentado una queja. En el segundo supuesto, será nulo cuando el trabajador haya participado en un proceso, es decir, cuando haya sido parte de la queja como denunciante, testigo,

especialista u otro rol. Este último supuesto puede coincidir con la actividad sindical, regulada en el inciso a) del artículo 29° de la LPCL y desarrollado en el capítulo anterior.

De acuerdo con esta norma, el despido nulo no se configurará si el empleador demuestra que se ha producido alguna de las situaciones previstas en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL. En otras palabras, si el empleador no logra probar este supuesto, el despido será considerado nulo.

Sin embargo, la situación no es tan sencilla, ya que la jurisprudencia ha establecido dos requisitos adicionales que deben cumplirse para que se configure el despido nulo. Así, en la Casación Laboral N° 2822-2012-Ica, se determinó que el reglamento de la LPCL establece lo siguiente:

1. Que se haya planteado contra el empleador una acción administrativa o judicial en materia laboral.
2. Que se acredite que la actitud del empleador al momento de interponerse la demanda evidencia el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores; es decir, que la demanda judicial o el reclamo administrativo estén precedidos de actitudes o conductas del empleador que demuestren dicho propósito.

De lo dispuesto por la Corte Suprema, se interpreta que el trabajador ahora está obligado a acreditar que el empleador no intentó impedir la formulación de dicho reclamo. No obstante, al tratarse de un requisito establecido por un reglamento (norma inferior jerárquicamente a la ley), este no puede establecer nuevas exigencias que la ley no haya determinado. Por tanto, en algunos casos, la Corte Suprema ha decidido no aplicar dichas exigencias (Toyama y Neyra, 2016, p. 239).

En conclusión, aunque la queja o el reclamo constituye una expresión dirigida contra el empleador, esta no debería implicar consecuencias negativas para el trabajador. Esto se debe a que el ejercicio de dicho reclamo forma parte del derecho del trabajador a acceder a la tutela administrativa o jurisdiccional, un derecho reconocido por la normativa nacional e internacional.

5.3.3. DESARROLLO DEL PROBLEMA JURÍDICO 3 ¿EL DESPIDO IMPUESTO POR RIPLEY PUDO CONFIGURARSE COMO UN DESPIDO NULO?

Para que se configure el despido nulo, es necesario que se cumpla con alguna de las causales previstas en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Estas causales son las siguientes: (i) afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, (ii) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, (iii) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, (iv) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole y (v) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento.

En el caso bajo análisis, el señor Cornejo alegó que su despido era nulo, argumentando que se debió a su condición de miembro del consejo directivo de SUTRAGRISA y a su participación en una denuncia interpuesta junto con otros compañeros sindicalistas ante la Autoridad de Trabajo, la cual derivó en una sanción impuesta al empleador. Por lo tanto, las causales alegadas por el demandante se encuentran contempladas en los incisos a) y c) del artículo 29° de la LPCL.

En relación con su calidad de dirigente sindical, el señor Cornejo estaba obligado a presentar indicios razonables que acreditaran que su despido tuvo como causa su afiliación o participación sindical. Para ello, aportó alguno de los siguientes medios probatorios:

- Su elección como Secretario de Defensa de SUTRAGRISA.
- Las denuncias presentadas ante la Autoridad de Trabajo.
- El expediente administrativo sancionador.
- Las sanciones pecuniarias impuestas a Tiendas Ripley

Estos medios probatorios, aunque no son plenos, cumplen con el estándar de ser razonables; es decir, constituyen indicios que otorgan cierta credibilidad a su afirmación. Dichos documentos demuestran que el señor Cornejo ostentaba un cargo de dirigente sindical y que participó activamente en denuncias que resultaron en sanciones contra el empleador. Por lo tanto, son suficientes para generar una presunción razonable de que el despido tuvo una causa sindical.

Al superar esta barrera probatoria, se establece una presunción de despido nulo. En este escenario, la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien debe demostrar que existió una justa causa para el despido. En este caso, Tiendas Ripley logró demostrar que la causa del despido fue la injuria o el faltamiento de palabra, conforme al inciso f) del artículo 25° de la LPCL.

Por otro lado, respecto de la causal de despido nulo por queja, el señor Cornejo, junto con otros dirigentes sindicales, presentó una denuncia ante la Autoridad de Trabajo, la cual se encontraba en trámite al momento del despido y culminó con un acta de infracción contra el empleador.

En principio, esto podría considerarse suficiente para calificar el despido como nulo, dado que la queja estaba en curso. Sin embargo, el mismo inciso c) del artículo 29° de la LPCL establece que no se configura el despido nulo si el trabajador incurrió en una falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la misma norma. Precisamente, Tiendas Ripley invocó esta causal, y, como se ha analizado, las publicaciones realizadas por el señor Cornejo configuran dicha falta grave.

En conclusión, aunque las denuncias sindicales y las quejas administrativas presentadas por el señor Cornejo podrían haber generado una presunción inicial de despido nulo, Tiendas Ripley demostró que el despido tuvo una causa legítima y proporcionalmente justificada bajo el marco legal aplicable. Por tanto, no se configura un despido nulo en el presente caso

6. COMENTARIOS SOBRE LAS SENTENCIAS

6.1. PRIMERA SENTENCIA

En primer lugar, el juzgado de primera instancia consideró que las imágenes publicadas no son injuriantes, ya que constituyen una manifestación del disgusto de los trabajadores en una red de comunicación de personas que no puede considerarse un medio de propagación social. Asimismo, concluyó que las publicaciones entran en el concepto de “meme”, entendido como una manifestación con fines caricaturescos que se difunde por internet. Finalmente, indicó que las imágenes están dirigidas a una persona que no es parte del proceso.

Respecto a ello, considero que el análisis del juzgado de primera instancia es erróneo. Sostengo esta afirmación porque no se puede justificar publicaciones que contienen

insultos argumentando que los trabajadores se encuentran disgustados, incluso si dichas publicaciones tienen un fin cómico o caricaturesco. El señor Cornejo tiene derecho a manifestar su discrepancia con los funcionarios administrativos de Tiendas Ripley, pero sin dañar el honor y la reputación de los demás. Es preciso mencionar que el derecho a la libertad de expresión no justifica la publicación de insultos. Expresiones como “desahuevate mierda”, “imbécil” e “incompetente” [inserción de ejemplos entre comillas para énfasis] no solo carecen de justificación, sino que dañan el honor y/o la buena reputación de la persona.

Por otro lado, el hecho de que el señor Rossi – persona cuya imagen fue objeto de fotomontaje en la primera y segunda imágenes – no sea parte del proceso no excluye la atribución de responsabilidad. Esto se debe a que, como se ha desarrollado en el presente trabajo, el derecho a la libertad de expresión en el trabajo no solo encuentra su límite en el derecho al honor del empleador, sino que también se extiende hacia los compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, incluidos gerentes y directores.

En segundo lugar, el juzgado de primera instancia realizó un análisis de la libertad sindical, concluyendo que el señor Cornejo es dirigente sindical y que las actuaciones de Tiendas Ripley configuran actos antisindicales. Este argumento se basa en las inspecciones y sanciones impuestas por la Autoridad de Trabajo. Finalmente, concluyó que el despido es nulo, al considerar que se debió a su condición de representante del sindicato de Tiendas Ripley y a su actividad sindical.

Considero correcto que el juzgado de primera instancia haya analizado el despido nulo, ya que el señor Cornejo efectivamente ostentaba la condición de dirigente sindical y había realizado actividades sindicales. Esto podría llevar a interpretar que el despido tuvo como causa dicha actividad, lo cual, indudablemente, configuraría un despido nulo.

Sin embargo, en el presente expediente, la causal de despido atribuida es la de injuria o faltamiento de palabra por las publicaciones realizadas en Facebook. Tal como se analizó en el subcapítulo 5.2.1, las publicaciones – específicamente la segunda y tercera imágenes – configuraron el tipo penal de difamación, que constituye la injuria más grave. Por lo tanto, se configuró la falta grave del inciso f) del artículo 25° de la LPCL. Aunque, a mi parecer, no fue proporcional aplicar el despido, dicha norma facultaba al empleador a imponer esta sanción.

Por lo tanto, es erróneo considerar que el despido es nulo debido a la condición de dirigente sindical del señor Cornejo y a la realización de actos sindicales. Es preciso mencionar que el hecho de ser dirigente sindical no otorga inmunidad frente a sanciones laborales. En el presente caso, el señor Cornejo realizó publicaciones consideradas injuriantes, y su condición de dirigente sindical no lo exime de responsabilidad por dicha falta.

En tercer lugar, el juzgado analizó la queja interpuesta por el señor Cornejo contra Tiendas Ripley, que motivó inspecciones y sanciones emitidas por la Autoridad de Trabajo. En base a ello, consideró que el despido es nulo, ya que la queja aún se encontraba en proceso, según lo dispuesto en el artículo 29° del TUO de la LPCL.

Nuevamente, considero correcto que el juzgado haya analizado el panorama completo, ya que efectivamente existía una queja en proceso cuando el señor Cornejo fue despedido. Sin embargo, al igual que en el punto anterior, la causal de despido no se centra en esta queja, sino en las publicaciones injuriantes que contenían insultos y calificativos negativos.

En este punto, me permito señalar que, efectivamente, Tiendas Ripley mostró una actitud antisindical, reflejada en este proceso y en otros expedientes del mismo año. Sin embargo, el demandante, con sus publicaciones, ofreció la justa causa para que el empleador pudiera despedirlo. En otras palabras, le proporcionó el pretexto adecuado, respaldado jurídicamente, para dar por finalizada la relación laboral.

6.2. SEGUNDA SENTENCIA

La Sala Superior, en su sentencia determinó que Las publicaciones realizadas por el trabajador en Facebook no deben afectar la reputación e intereses de su empleador y, por tanto, se encontraba facultado a imponer la sanción correspondiente. Al ser la injuria y el faltamieto de palabra, faltas graves reguladas en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, correspondía según el criterio del empleador, a sancionar con el despido.

Respecto a ello, coincido con la Sala Superior al determinar que el derecho a la libertad de expresión no es absoluto y que este no faculta a que se proferir insultos o expresiones denigrantes contra el empleador y los demos compañeros de trabajo, incluido los superiores jerárquicos. Por tanto, la segunda y tercera imagen publicada por el señor Cornejo sí son actos que configuran la falta grave imputada.

Por otro lado, la Sala Superior considera que el solo hecho de tener la condición de Secretario de Defensa de **SUTRAGRISA**, no acredita que todo despido contra esta persona sea nulo, ya que la protección de la libertad sindical, dispuesta en la OIT, no avala las situaciones donde el trabajador ha incurrido en falta grave.

Respecto a ello, coincido con lo expuesto por la Sala Superior, ya que la condición de dirigente sindical no otorga inmunidad frente a las faltas graves que pueda cometer. Si bien el dirigente sindicalista tiene prerrogativas proteccionistas adicionales a un trabajador común y corriente, esto no lo faculta a incurrir en faltas graves y no ser sancionado por ello.

Sin embargo, considero que la Sala Superior debió realizar un análisis más profundo sobre el despido nulo, ya que los hechos narrados por ambas partes, así como los medios probatorios presentados demuestran que hubo ciertos actos que podrían considerar como “antinsindicales”. Que si bien, bajo mi perspectiva, no justifican la publicación de las imágenes contenidas en el Facebook por el señor Cornejo, podrían llevar a un mejor análisis del caso y evitar caer en causales de deficiente motivación.

7. RECOMENDACIONES

Los conflictos entre los derechos a la libertad de expresión y el derecho al honor en los ambientes laborales son constantes; sin embargo, hoy en día aún no existe una estandarización de criterios, ya que los juzgados y las salas laborales aplican enfoques distintos para el análisis y resolución de estos casos. Asimismo, no existe un precedente vinculante: ni la Corte Suprema ni el Tribunal Constitucional se han pronunciado sobre este problema en particular en específico.

Por otro lado, internet, las páginas web y las redes sociales han agravado esta problemática, al generar una falsa expectativa de privacidad y de que las publicaciones no serán objeto de sanciones. En este sentido, no se ha desarrollado un criterio uniforme sobre cuándo una expresión configura la falta grave de injuria en internet. Tampoco se han establecido parámetros que delimiten las circunstancias específicas en que esta causal se configura en redes sociales. Tal como se ha analizado en el presente caso, aunque considero que se configuró la injuria como falta, la sanción impuesta no resulta proporcional, dado que el daño ocasionado es mínimo.

Ante esta situación, considero que los órganos jurisdiccionales de mayor jerarquía deben adoptar un enfoque integral que analice los derechos en conflicto, tales como la libertad de expresión, el honor y la buena reputación, la privacidad y el trabajo. Este análisis debe priorizar el principio de proporcionalidad y establecer criterios claros para casos similares, mediante el desarrollo de jurisprudencia sólida o precedentes vinculantes.

En base a ello, mis recomendaciones específicas son las siguientes:

- I. Para las instancias jurisdiccionales:
 - Delimitar el alcance de la libertad de expresión, identificando hechos que constituyan un abuso de este derecho. Esto implica evaluar si las expresiones utilizadas trascienden el ámbito de la crítica legítima y afectan injustificadamente la dignidad u honor de otra persona.
 - Determinar la proporcionalidad de la sanción, teniendo en cuenta la gravedad de la falta, el contexto en que se produjo, el daño ocasionado y las posibles alternativas sancionadoras menos graves que el despido.
- II. Para los empleadores:
 - Elaborar un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que establezca de manera clara las normas de conducta relacionadas con el respeto mutuo entre los trabajadores, superiores jerárquicos y empleadores, incluyendo directrices específicas para el uso de redes sociales.
 - Incluir cláusulas en el RIT que regulen las consecuencias del abuso del derecho a la libertad de expresión, garantizando que no se limite ni censure este derecho, sino que se preserve el respeto al honor y la reputación de todas las partes.
 - Implementar programas de sensibilización y capacitación para que los trabajadores comprendan el impacto de sus expresiones públicas en el entorno laboral y las posibles consecuencias legales de su conducta.
- III. Para los trabajadores:
 - Ejercer su derecho a la libertad de expresión de manera responsable, evitando el uso de calificativos insultantes o expresiones que puedan vulnerar el honor de sus empleadores, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos.
 - Conocer las disposiciones del RIT y sus implicancias, asegurándose de entender cómo se regulan las conductas en el ámbito laboral y su relación con las redes sociales y el internet.

En conclusión, resulta indispensable que los órganos jurisdiccionales de mayor jerarquía y las demás partes involucradas establezcan criterios uniformes que permitan resolver estos conflictos de manera justa, equilibrando el ejercicio legítimo de derechos fundamentales con la protección del honor y la dignidad en el entorno laboral. La implementación de estas medidas contribuirá a generar un entorno laboral más respetuoso y alineado con los principios de justicia y proporcionalidad.

8. Bibliografía

- Alarcon Salas, M. (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Alva Lopez, N. B. (2014). Las causales de despido nulo y su impugnacion. En *El despido laboral: despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento* (págs. 69-93). Lima: Gaceta Juridica.
- Arce Ortiz, E. (1997). El despido nulo por motivos antisindicales. *Derecho & Sociedad*, 66-75.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Peru: Desafios y eficiencias* (Segunda ed.). Lima: Palestra.
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Blancas Bustamantes, C. (2022). *El derecho del trabajo y la seguridad social en epocas de cambios: problemas actuales*. Lima: Gaceta Juridica.
- Bramont Arias Torres, L. A. (1990). *Temas de Derecho Penal*. Lima: San Marcos.
- Bramont Arias Torres, L. A., & Garcia Cantizano, M. d. (2013). *Manual de Derecho Penal* (Sexta ed.). Lima: San Marcos.
- Canessa Montejo, M. F. (2018). *El contenido de la libertad de expresion en la empresa desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Chaname Arriola, J. M. (24 de Septiembre de 2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. Obtenido de LP - Pasion por el derecho: <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- derecho, L. -P. (20 de Octubre de 2021). *¿Que es el poder de direccin del empleador y cuales son sus limites?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/que-es-el-poder-de-direccion-del-empleador/>
- Ermida Uriarte, O. (1989). *Modificacion de las condiciones de trabajo por el empleador*. Buenos Aires: Hammurabi.
- Fernandez Lopez, M. F. (1991). *El poder disciplinario de la empresa*. Madrid: Civitas.
- Flores Carnacea, S. (28 de Mayo de 2024). *LegalToday*. Recuperado el Noviembre de 2024, de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/la-delgada-linea-entre-el-derecho-a-la-libertad-de-expresion-y-el-derecho-al-respeto-en-el-ambito-laboral-2024-05-28/#:~:text=En%20el%20C3%A1mbito%20laboral%2C%20la%20libertad%20>
- Giunta, D. (2021). *Sin cadenas ni mordaza: Prensa Libre*. Obtenido de <https://agnitio.pe/articulo-de-blogger/sin-cadenas-ni-mordaza-prensa-libre/>
- Giunta, R. D. (s.f.). El Derecho a la libertad de expresion y redes sociales. *Athina*, 91-114.

- Guerrero, L. A. (s.f.). Libertad de expresion: fundamentos y limites a su ejercicio. *Pensamiento constitucional*, 319-344.
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Editorial PUCP.
- Mayo Calderon, B. (2014). Los delitos de injuria y calumnia: algunas consideraciones acerca del bien juridico y los elementos del tipo. En *Dogmatica del Derecho Penal*. Lima: Gaceta Juridica.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guia practica sobre el procedimiento administrativo sancionador* (Segunda ed.). Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526161/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20procedimiento%20administrativo%20sancionador.pdf?v=1609849061>
- Nava Guibert, L. (2004). *El despido arbitral: efecto de las resoluciones del Tribunal Constitucional*. Lima: Industrias Graficas.
- Pacori Cari, J. M. (19 de Enero de 2022). *El principio de inmediatez en el derecho del trabajo*. Obtenido de LP- Pasion por el derecho: <https://lpderecho.pe/principio-inmediatez-derecho-trabajo-peruano/>
- Ramirez Barbosa, P. A. (2008). El principio non bis in idem como pilar fundamental del estado de derecho. Aspectos esenciales de su configuracion. *Novum Jus*, 2(1).
- Rendon Vasquez, J. (200). *Derecho del trabajo*. Lima: Edial.
- Sanguinetti, W. (2077). *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Juridica.
- Sentencia 126/1990 (Tribunal Constitucional de España 5 de julio de 1990). Obtenido de <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1551>
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). La prueba del despido nulo en la jurisprudencia casatoria de la Corte Suprema. En *Despidos nulos* (págs. 3-15). Lima: Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Peru. *Ius Et Veritas*, 120-154.
- Urquiza Olaechea, J. F. (1993). Los Delitos contra el honor en el NuevoCodigo Penal. *Revista Peruana de Ciencias Penales*, 215-235.
- Valderrama Valderrama, L. (2019). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del TC* (Primera ed.). Lima: Gaceta Juridica.
- Vidal Salazar, M. (2009). Apuntes sobre los principios aplicables a la facultad sancionadora del empleador y su tratamiento jurisprudencial. En *Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI*. Lima: Ara Editores.
- Villa Moran, E. (2024). *El delito de difamacion*. Lima: Instituto Pacifico.
- Villalobos Toraya, B. A., Angulo Fuentes, H., Garcia Morales, A., & Garcia Cupil, R. (2023). Analisis documental del Facebook como medio de comunicacin en las organizaciones. *Ciencia Latina*, VII(3).

9. ANEXOS



M. Arima Rojas

0001

CAL60

CARTA NOTARIAL DE PREAVISO

Señor
GIANCARLO CORNEJO ALVARADO
Jr. Antonio Miro Quesada N° 1382, Dpto. 27
Lima
Presente.-

Lima, 22 de abril de 2013

NOTARIO DE APUNTES Y NOTAS BARRERA	
Ed. Compañías 405 - San Isidro	
Tel.: 215-4100	
FECHA:	22 ABR 2013
7:58:03	
Modelo N°	
IP: Precavido	

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, usted publicó en su biografía del Facebook 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 agregó 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". Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisad Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Nueve (9) usuarios pusieron "Me gusta" a la publicación, cuatro (4) la compartieron en sus respectivas biografías y tres (3) la comentaron, en los siguientes términos:

El usuario San Miguel es Sutragrisa, comentó (8 de abril a las 12:07): "PAGAR, PAGAR, PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".

El usuario Williams Guerra, comentó (8 de abril a las 15:33): "ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

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."

El usuario Grads Ac, comentó (8 de abril a las 20:18): "peor q chileno" (sic).

2. El mismo lunes 8 de abril de 2013, usted compartió en su biografía del Facebook un fotomontaje del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, acompañado por Natalia Málaga y el artista "Melcochita", en la que todos llevaban puesta la camiseta de la selección peruana, y en la que los personajes mencionados se dirigían de la siguiente manera al señor Norberto Rossi:

Natalia Malaga: "Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda!!!!" (sic).

"Melchochita": "Quitate esa camiseta IMBECIL!!!!!!" (sic).

Dicha fotografía había sido publicada originalmente en la biografía del usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS el mismo día.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese día perdieron 3 veces seguidas."

3. El martes 9 de abril de 2013, usted publicó en su biografía del Facebook una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? ." (sic). Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Seis (6) usuarios pusieron "Me gusta" a la publicación y nueve (9) la comentaron, siendo los comentarios más ofensivos los siguientes:

El usuario Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru (9 de abril a las 13:15), comentó: "De seguro se perdió delarea de RELACIONES LABORALES, sin contar qu toda las gerencias deben tenerla...." (sic). Dicho comentario recibió un (1) "Me gusta".

El usuario RigoBusik Aguilar Escobar, comentó (10 de abril a la 1:14): "Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde" (sic). Usted puso "Me gusta" a este comentario.

El usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS, comentó (10 de abril a la 1:55): "INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA" (sic). Dicho comentario recibió tres (3) "Me gusta". Uno de ellos fue suyo.

El usuario Jhover Trujillo, comentó (10 de abril a las 22:46): "Si muchos se demorar esas mierdás..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???" (sic). Usted puso "Me gusta" a este comentario.

Los hechos descritos han sido constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12, lunes 15 y martes 16 de abril de 2013, respectivamente. Para efectos de las constataciones, se utilizó la cuenta de Facebook

pulsar la opción de "Me gusta", no sólo afecta el honor y la buena reputación de prácticamente todo el personal de la Empresa, sino -en general- la imagen de esta frente a la opinión pública.

Estos comportamientos suponen, además, una inobservancia grave de lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y quebrantan 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 a los directivos y trabajadores de la Empresa, así como a la Empresa misma, generándole un perjuicio manifiesto, pues -como hemos resaltado- su perfil de *Facebook* es de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sinnúmero de personas (adicionales a sus 432 contactos) revisen sus publicaciones y, a partir de ellas, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y trabajadores.

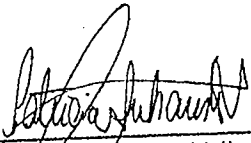
Sumado a lo anterior, es preciso remarcar que en la fotografía de perfil que ha colgado en su *Facebook* de acceso público y no restringido aparece usted realizando una supuesta denuncia laboral con uno de los locales de la Empresa a sus espaldas. En este sentido, usted sabía y tenía la intención de que las publicaciones injuriantes que han sido mencionadas en la presente carta sean directamente relacionadas a la Empresa, a sus directivos y a sus trabajadores, causándoles un grave perjuicio.

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, 15 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.
- Copia legalizada de la Declaración Jurada de Conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, de fecha 23 de julio de 2007, debidamente firmada por usted.

CERTIFICO: QUE EL DÍA DE HOY, SE HA ENTREGADO EL ORIGINAL DE LA PRESENTE CARTA NOTARIAL EN EL DOMICILIO SEÑALADA EN LA MISMA SIENDO RECIBIDA POR UNA PERSONA QUE MANIFESTO SER FAMILIAR DEL DESTINATARIO; QUIEN FIRMÓ ESTE DUPLICADO.

LIMA, 22 DE ABRIL DEL 2013.



Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

0005

Documento no redactado
en la Notaría.

CARTA DE DESCARGO

Lima, 25 de Abril del 2013

Señora
Patricia SUBAUSTE URIBE
Gerente de Gestión de Personas de Tiendas por Departamento Ripley S.A.
Calle Las Begonias 545 Piso 9no Piso San Isidro
P R E S E N T E.

AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ
NOTARIO DE LIMA
25 ABR 2013
Av. NICOLAS DE PIEROLA
672 OF. 201 TELF. 4332704

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 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 debo señalar enfáticamente que esta carta de pre aviso es improcedente porque no cumple con lo que dispone la parte introductoria del artículo 25° del TUO del D.Leg. N° 728, 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 ha cometido las faltas graves contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley, situación que no ha ocurrido ni se ha demostrado.

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

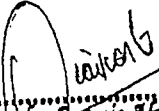
3.- Sin embargo, de la lectura minuciosa que se hace a la carta de pre aviso y del análisis de su contenido se desprende que esta carta no contiene una sola prueba que identifique al actor con la comisión de "faltas graves" contemplados en el inciso a) y f) de la ley, es decir, que identifique y acredite el incumplimiento en mis obligaciones de trabajo que signifique el quebrantamiento de la buena fe laboral, que haya mostrado resistencia reiterada a los 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

11.- El recurrir a estos medios ilegales y sin fundamento para pretender despedir a un trabajador 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.

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


Giancarlo Cornejo Alvarado
SECRETARIO DE DEFENSA
D.M. 42319838
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A. - PIMU

ilegal por basarse en "pruebas" no validas en un procedimiento de despido, resulta inconsistente en su contenido.

4.- Que siendo así, queda demostrado que esta amenaza de despido que contiene esta carta de pre aviso inconsistente y sin fundamento, responde a la culminación de un proceso de HOSTILIZACIÓN Y PRACTICA ANTISINDICAL que la empresa demandada viene implementando, a través de la Sub Gerencia de Recursos Laborales de Tiendas por Departamento Ripley S.A. contra los trabajadores sindicalizados y principalmente con los miembros de la Junta Directiva, entre los cuales me encuentro en mi calidad de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA y representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo contemplado en la ley 29783, con la precisión de que esta política de represalia se implemento desde el momento que fui elegido representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y fui elegido como Secretario de Defensa del SUTRAGRISA el 27-12-2012 hecho fácilmente demostrable con toda la documentación que obra en mi poder.

5.- En relación a las publicaciones del 8 y 9 de abril que habría efectuado en la página WEB Facebook, lo primero que tengo que señalar es que, estas "pruebas" carecen de valor legal por ser contrarios 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, cosa que no ha ocurrido en este caso.

6.- 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.

7.- Es notorio y evidente la intención de la empresa de armar todo este tinglado ilegal cuando vemos que vuestra representada ingreso 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 y en especial del suscrito, conforme lo demostrare a continuación, por el hecho de haber sido declarada persona no grata a los trabajadores:

- El día 13.02.13. se me impidió de forma intempestiva mi ingreso al trabajo, sin justificación alguna, conforme consta de la denuncia policial.
- El día 03.03.13. me suspendieron del trabajo, sin justificación alguna, por usar un cintillo sindical, para portar mi fotocheck, en cumplimiento del artículo 152 de su propio Reglamento Interno de trabajo.

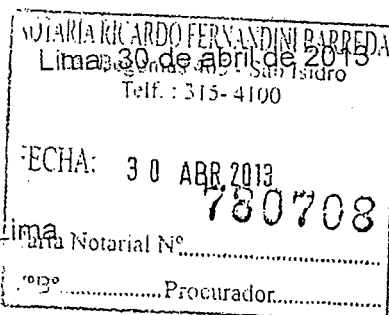
0008

CARRO

CARTA NOTARIAL DE DESPIDO POR LA COMISIÓN DE FALTAS GRAVES

MILA GROS DEL ROJO CORNEJO ALVARADO

45410937 (HERMANA)



Señor

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO

Jirón Antonio Miroquesada N° 1382, Dpto. 27 – 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 determinado que usted no ha desvirtuado la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 22 de abril de 2013. Por ello, a través de la presente, le comunicamos nuestra decisión de despedirlo 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.

A continuación nos pronunciamos sobre cada uno de los argumentos contenidos en su carta de descargos:

1. 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. Es más, las Actas Notariales correspondientes fueron adjuntadas a la carta notarial de preaviso, de fecha 22 de abril de 2013.

Es decir, cada una de las faltas graves cometidas ha sido debidamente documentada y acreditan las imputaciones realizadas.

2. 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:

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."

4. El despido obedece a su calidad de representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Esta afirmación es falsa. Lamentamos que usted pretenda cuestionar la validez de su despido, aludiendo a circunstancias que no tienen ninguna relación con el mismo y que, por ende, son impertinentes.

El solo hecho de que usted sea representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no determina que no pueda ser objeto de un procedimiento disciplinario. Más aún si, como en el presente caso, la configuración de las faltas graves imputadas es manifiesta, no existiendo fundamento alguno para considerar que la decisión extintiva responde a algún motivo o razón ulterior.

Como lo hemos indicado en el numeral superior, lamentamos que usted pretenda liberarse de responsabilidad de los actos que comete, pretendiendo vincularlos con hechos radicalmente opuestos a los que han motivado el presente procedimiento.

5. 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. 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 de que su perfil es de acceso público y no restringido. Esto significa que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a su perfil y ver su contenido.

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 expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas fueron publicadas en su perfil, el cual es de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sinnúmero de personas (adicionales a sus 436 contactos) las revisen y, a partir de ellas, 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.

Esta afirmación es falsa. En la carta notarial de preaviso, de fecha 22 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.

3. El despido responde a la culminación de un proceso de hostilización y práctica antisindical:

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. En tal sentido, el inicio del presente procedimiento disciplinario no tiene ninguna relación con su condición de dirigente o su actividad sindical.

Por el contrario, como hemos enfatizado a lo largo de la presente, así como a través de la carta de preaviso que le remitíésemos, el procedimiento disciplinario iniciado en su contra 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.

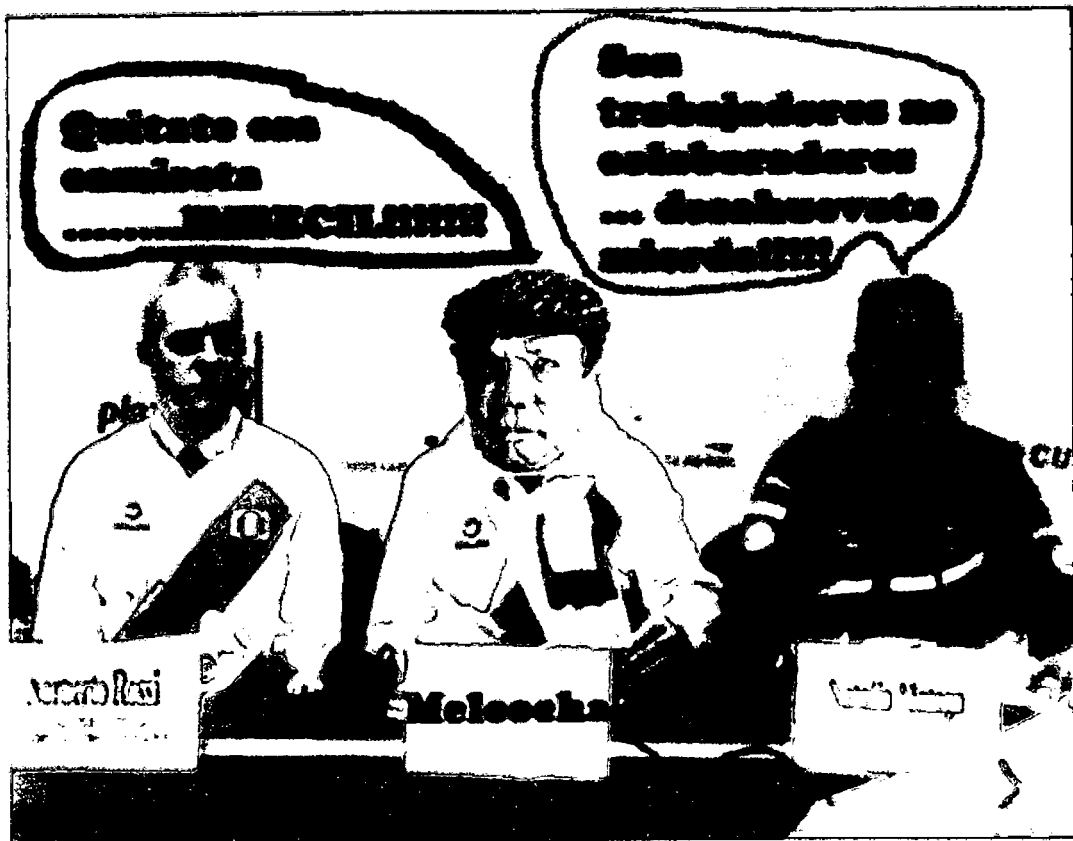
Ahora bien, en su carta de descargos usted pretende acreditar una supuesta práctica antisindical listando las sanciones que le fueron impuestas válidamente por no cumplir los lineamientos de imagen e impecabilidad, contemplados en nuestro Reglamento Interno de Trabajo en la política complementaria. Estas sanciones no pueden ser calificadas como actos antisindicales, ya que su imposición fue consecuencia de su reiterada y deliberada negativa a cumplir con la política mencionada.

Cabe mencionar, que a través de esta política que complementa la normativa contenida en nuestro Reglamento Interno de Trabajo, se busca brindar una imagen uniforme e impecable frente al público que nos visita a diario, sin embargo, usted se negó constante y sistemáticamente a cumplirla, resistiéndose a las órdenes del empleador, razón por la que fue sancionado disciplinariamente. Esto no tiene nada que ver con su condición de dirigente sindical o la actividad que como tal desempeña, ni con el presente procedimiento, sin embargo, nuevamente pretende distraer la atención de las faltas graves que comete, pretendiendo vincularnos con hechos distintos a los que nos ocupan.



Giancarlo Cornejo Alvarado
Varios O. os

foto: Surag sa Rpey



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

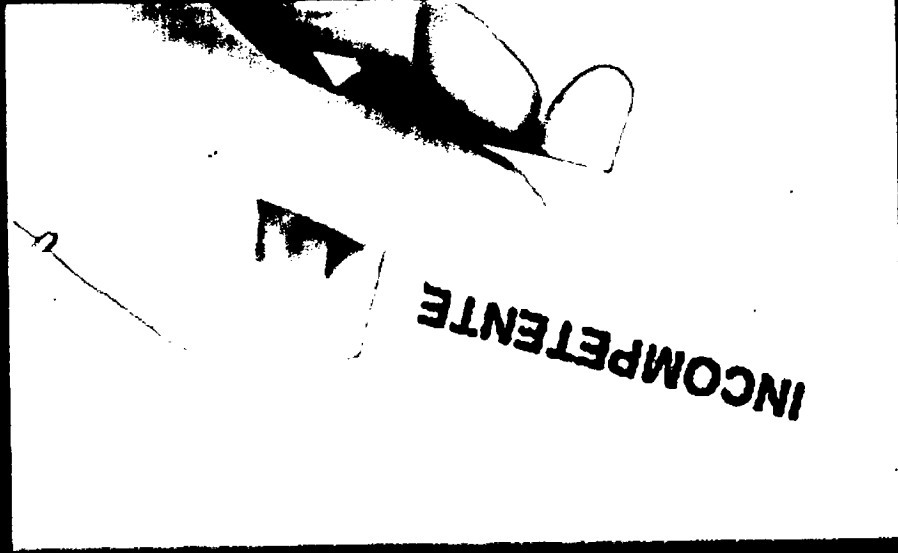


Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa
 SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A.
 SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A.
 SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A. SUTAGRISA S.A.

Giancarlo Cornejo Alvarado

- ☐ A lo peor es gustar esto.
- ☐ Se la comparta + etc.
- ☐ San Miguel Es SUTAGRISA PAGAR PAGAR PAGAR
- ☐ TODO LO QUE DEBEMOS
- ☐ Williams Quiero esta revista como no se deparan
- ☐ por desearlo
- ☐ Grads Ac por qd tiene
- ☐ Grads Ac por qd tiene

Fotos subidas con el móvil (opciones) Compartir Enviar



Giancarlo Cornejo Alvarado



¿A qué se e cayó esta cinta? En que oficina
puede estar? ¿En la Subagencia Rector Max los
Jueces Subagencia Rector Max Subagencia San José
Subagencia Rector Max Subagencia San José
Subagencia Rector Max Subagencia San José

Subagencia Rector Max Los Olivos
INCOMPETENTES AMATEUROS CUANDO
PASAN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO
DIGAN... AVER HASTA EL MUEBITO VERAS LO
QUE PASA.

Lo de este... (13-03)
En Cajero Ripley sin separar una para para
norte... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de



Alfonso Trujillo 5 mucho se demora esas
medidas... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de
trabajo y menor... (13-03) en centro de

Exp. :
Mat. : Nulidad de Despido y Otro
Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE TURNO:

S. J.

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, con DNI 42319535 con domicilio real en EL Jirón Antonio MiroQuezada 1382 Interior 27 Lima Cercado, 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 **NULIDAD DE DESPIDO** solicitando **LA REPOSICIÓN** a mis ocupaciones habituales de **VENDEDOR INTEGRAL** en La tienda Ripley de San Isidro, 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 Nulidad de Despido, 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 declarar **NULO EL DESPIDO** y ordenar **LA REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de vendedor integral de la Tienda Ripley de Las Begonias San Isidro, 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 **NULIDAD DE DESPIDO**, solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 23,333.33 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 2,916.67X8 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 las instalaciones comerciales de Ripley Las Begonias San Isidro de propiedad de Tiendas por Departamento Ripley S.A., habiendo ingresado a trabajar el 23 de Julio del 2007, 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 22-04-2013 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.

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/. 2,000.00 nuevos soles mensuales, más el promedio de gratificaciones de S/. 416.66 nuevos soles, haciendo un haber total de S/. 2,916.66 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 5 años 8 meses 16 días de servicios

IV.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar **NULO EL DESPIDO** y ordenar **MI REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral, 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 la demandada de **NULIDAD DE DESPIDO**, solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 23,333.33 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 2,916.67 x 8 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 se decrete la Nulidad de Despido y ordene la reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral por haber sido despedido del trabajo como represalia por mi condición de Secretario de Defensa del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley Peru S.A.-SUTRAGRISA, por haber realizado intensa actividad sindical en defensa de los derechos de mis representados, y; por ejercer el cargo de Representante de los trabajadores de Tiendas por Departamento Ripley S.A. ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesto por ley 29783, y como represalia haber formulado, junto a mis

compañeros de trabajo y a través del Sindicato o personalmente varias denuncias por Violación de Disposiciones Socio Laborales, por prácticas antisindicales, por desarrollar Actos de hostilización contra el demandante y contra otros miembros y dirigentes del SUTRAGRISA, denuncias que dio lugar a requerimientos emitidos por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, acreditando la Nulidad de este Despido en aplicación de los incisos a), b) y c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR, solicitando mi reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral del Área de cajas de la tienda Ripley de las Begonias en San Isidro, con el pago de mis Remuneraciones devengadas.

2.- Demando Nulidad de despido amparado en los incisos a), b) y c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR ya que la demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A. me ha despedido como represalia por la labor y la representación sindical ejercida durante el poco tiempo que tengo como Secretario de Defensa.

Fui elegido dirigente el 27-01-2013 y en este breve periodo he realizado diversas acciones y gestiones como Secretario de Defensa he interpuesto denuncias y reclamos contra la empresa demandada, que por lo demás tiene innumerables antecedentes que acreditan tener un comportamiento antisindical contra trabajadores por el hecho de participar en las organizaciones sindicales ya 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 han sido despedidos de la empresa acusados de faltas que nunca cometieron como ocurre con el suscrito que ha sido despedido junto a Guillermo Armando Díaz Montesinos delegado sindical de Ripley Monterrico y Williams Guerra Rodríguez activista sindical de la seccional del Jockey Plaza, despido que se ha producido acusados de cometer supuestas faltas tipificadas en el inciso a) y f) del artículo 25º de la Ley 728 (recurriendo a comentarios del Facebook al cual ingreso ilegalmente la sub gerente de RR.HH de

la empresa demandada María del Carmen Miniza Stoll y encargada personal de llevar a cabo esta práctica antisindical en la empresa demandada.)

3.- Este despido es Nulo porque se hace en contra del Secretario de Defensa del SUTRAGRISA y miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene amparo y protección entre otros contra el despido incausado conforme lo dispone el artículo 32º de la ley 29783 ya que, conforme lo señala el Dr. Alfredo Villavicencio Ríos, en documento de trabajo presentado ante la OIT: *la condición de dirigente sindical del trabajador conduce a que sus reclamos traspasen el ámbito de protección de los actos de hostilidad a uno mucho más amplio como es el de la protección frente a cualquier transgresión del derecho a la libertad sindical, que supone la proscripción de toda práctica, conducta, actividad, injerencia, o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar el ejercicio de la libertad sindical; lo cual incluye las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva.*

4.- Este despido es Nulo también, porque la Constitución Política, en su artículo 28º establece que la libertad sindical también implica reconocer una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses, como fue reconocido por sendas sentencias del Tribunal Constitucional ya que, mediante este despido, la demandada pretende restringir y sancionar el accionar sindical de un dirigente sindical recurriendo para ello inclusive a calificar como "falta grave" frases o expresiones desarrolladas en el Facebook que de ninguna manera pueden ser consideradas "Faltas graves" por ser expresiones dichas en el marco de la libertad de expresión que es igualmente un derecho constitucional por lo que carece de fundamento el vincularlas a supuestos "incumplimientos de mis obligaciones de trabajo" o imputarlas indebidamente como "actos de indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador", imputaciones de falta grave que nunca se han producido ni han sido cometidas por el trabajador dirigente despedido.

5.- 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.)

6.- 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 (Anexo 1-B), la misma que es aclarada y desvirtuada con la carta de descargo que realice el 25 de abril del año en curso (anexo 1-C), pese a lo cual soy despedido del trabajo mediante carta notarial del 30 de abril del año en curso (Anexo 1-D), quedando demostrado que (pese a la inexistencia de "falta grave" soy despedido del trabajo porque, lo que le interesaba a la demandada era despedir a este trabajador como represalia por el papel que ejercía dentro de la empresa como dirigente sindical y como representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.- 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 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,

8.- Estas expresiones o acuse de recibos sobre fotografías, expresiones o comentarios que aparecen en esta red social como es el Facebook,

donde el demandante pudo haber expresado un "me gusta", 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 jerárquico 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, por lo que estos despidos tienen como causa verdadera nuestra militancia sindical, la labor desarrollada como dirigente en defensa de los derechos laborales de los afiliados al sindicato y es la culminación de innumerables actos de hostigamiento y hostilización a que veníamos siendo sometido por la empresa debido a nuestra condición de sindicalistas o dirigentes sindicales.

9.- 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 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 faccebook, 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 parte de la empresa que esgrime la comisión de falta grave 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 lo que este despido deviene en Nulo.

10.- Este despido es igualmente nulo a tenor de lo que dispone el inciso c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR porque obedece y es en represalia a las numerosas denuncias que en mi condición de Secretario de Defensa y como representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo hice en contra de la empresa demandada y antes las autoridades correspondientes conforme a las copias de las denuncias y reclamos que formule, muchas de los cuales generaron inclusive actas sancionadoras o requerimiento en contra de la empresa, por lo que soy despedido como represalia a esa acción sindical y de defensa que desarrolle.

11.- 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 Nulidad de Despido, 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 falta grave tipificada en el artículo 25º de la ley, ya que las imputaciones sobre supuesta comisión de falta grave contemplada en el inciso a) y f) de esta norma sustantiva 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 San Isidro, 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, si no es Nulo es Arbitrario y por ende me corresponde la indemnización por Despido

Arbitrario que alcanza a la suma de S/. 23,333.33 nuevos soles que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 2,916.67 x 8 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, 27º de la Constitución del Estado; y lo dispuesto por el inciso a), b) y c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR que textualmente señala lo siguiente:

Art. 27º 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 25º.

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 22-04-2013 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.- Copia fotostática de la denuncia del 19-02-2013 interpuesta por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley Perú S.A.-SUTRAGRISA que la suscribo, solicitando que se verifique la práctica antisindical que la empresa implementa contra los trabajadores sindicalizados entre los que se encontraba el demandante, quien fue objeto de injustas amonestaciones y suspensiones que fueron denunciadas ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo solicitando se sancione esta práctica antisindical y actos de hostilización, denuncia que ofrezco como prueba para demostrar que esta denuncia es una de las verdaderas razones del despido que he sido objeto acreditando el despido nulo a tenor de lo que dispone el inciso c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR.

6.- Copia de los escritos del 26-03-2013 y del 03-04-2013 cursados por el SUTRAGRISA que la suscribo, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ampliando los fundamentos de hecho y medios probatorios que acreditaban los actos de la práctica antisindical implementada por la demandada, escritos que lo ofrezco como prueba para acreditar la existencia del reclamo de los trabajadores contra el empleador y ser este reclamo una de las causas del despido nulo demandado.

7.- Copia del requerimiento del 10-04-2013 emitido por el inspector actuante Luis Alberto Moran Canales, derivado de las denuncias interpuestas con mi intervención, conteniendo hechos que se describen en las hojas anexas del mismo que constituyen infracciones a disposiciones socio laborales vigentes en las que ha incurrido la demandada relacionada a Convenios Colectivos y Libertad Sindical expresado en actos que vulneran la libertad sindical de los dirigentes sindicales y afiliados al SUTRAGRISA, generando con tales actos una afectación en el ámbito individual y colectivo de la organización sindical, requerimiento que lo presento como prueba para acreditar que este requerimiento es una de las causas del despido.

8.- El merito de la cedula de notificación 111928-2013 que contiene a su vez el Acta de Infracción N° 1186-2013 del 15-05-2013 sancionando a la empresa demandada con fuerte multa por Violación a la libertad Sindical en la modalidad de práctica antisindical con suspensiones y amonestaciones a los afiliados y dirigentes del SUTRAGRISA e incumplimiento a los Convenios Colectivos para probar la existencia de denuncias ante la AAT y sanciones de multa aplicadas por esta a la empresa a causa de las denuncias que formule como dirigente sindical.

9.- El merito de la comunicación del cambio de la Junta Directiva Nacional de fecha 23-01-2013 cursada a la Empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A. y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dando a conocer los nuevos miembros de la JDN y los delegados elegidos a nivel nacional donde aparece el demandante como Secretario de Defensa Nacional del SUTRAGRISA para acreditar mi condición de dirigente sindical y motivo por el cual me despidieron del trabajo.

10.- El merito de las cartas de descargo de fecha 18-02-2013 Y 26-02-2013 cursados por el demandante a la demandada contestando y desvirtuando las sanciones de amonestación y suspensión cursada por la empresa contra el demandante por el uso del cintillo sindical para probar que venía siendo

objeto de sanciones y amonestaciones injustificadas, arbitrarias e ilegales como preámbulo al despido ilegal del cual he sido objeto.

11.- 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.

12.- 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.- C - - de 6 Boleta de pagos del demandante
- 1.C.- Carta notarial de pre aviso de despido del 22-04-2013
- 1.D.- Carta de descargo del 24-04-2013.
- 1.E.- Carta de despido del 30-04-2013.
- 1.F.- Denuncia del 19-02-2013
- 1.G.- copia de escritos del 26-03-13 y 03-04-13 del SUTRAGRISA
- 1.H.- Requerimiento del 10 de abril del 2013.
- 1.I.- Acta de Infracción 1186-2013
- 1.J.- La comunicación de la Junta Directiva a la empresa y MTPE.
- 1.K.- Las cartas del 18-02-13, 26-02-13 cursadas por el actor
- 1.L.- Ejecutoria Internacional de la Sala Social de Murcia-España
- 1.LL.- La ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18-08-04

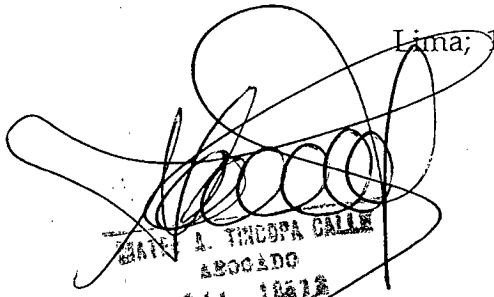
POR TANTO:

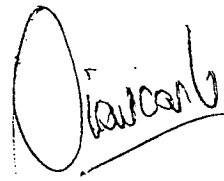
Pido a usted señor Juez dar trámite a la presente demanda de acuerdo a su contenido y ampararla oportunamente.

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, 16 de Mayo del 2013


AMARU TINCOPA GALLEGOS
ABOGADO
O.A.L. 18418



1. A.

[illegible]

CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO
Departamento LIMA		Provincia LIMA	
Dirección JR. ANTONIO MIRO QUEVEDA 1382 INT. 27		Distrito LIMA	
Observaciones: Condición de Origen: SI		Grupo de Votación: 225269	

1.B.

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
RUC: 20337564373
Periodo del: 01.01.2012 al 31.01.2012

Recibí Conforme CORNEJO ALVARADO

0029

CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL
 División : SAN ISIDRO
 Subdivisión : DIV.COMER.LBG#
 Código : 00022347

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
 RUC: 20337564373
 Periodo del: 01.11.2012 al 30.11.2012

Fecha Inq.: 23.07.2007		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE : 42319535		C.Coste:DIV COM DYC LBG	
Código AFP : 607891GCANA0		AFP : HORIZONTE		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:29		Días Ausenc.:00		Días D.D.Med.: 00	
				Días no trab. no subs.:01	
Horas Trab:232,00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0,00	
				Horas Ext.35%:0,00	
				Horas Ext.Dob.:0,00	
iones:		Vacaciones:			
INGRESOS		IMPORTE		DESCUENTOS IMPORTE	
APORTES PATRONALES					
Sueldo Base Mes		483.33		AFP Horizonte Aporte 168.88	
Comision Plazo		561.47		EsSalud - Aporte 152.15	
Comision Otros		100.10		AFP Horizonte Seguro 22.97	
Comision Contado		217.91		AFP Horizonte Comisio 31.92	
Comision 1 Cuota		326.01		Comedor San Isidro 149.50	
Rem. Especie Salud		1.79		Familia Salud 0.99	
				Familia Vida 0.80	
				Impuesto a la Renta 37.05	
				Plan Solidario 6 15.00	
				Plan Solidario 11 10.00	
				Cuota Sindical 16.89	
Total Ingresos :		1.690,61		Total Descuentos : 454,00	
				Total Aportes : 152,15	
				NETO A PAGAR : 1236.61	

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibí Conforme CORNEJO ALVARADO

0030

CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL
 División : SAN ISIDRO
 Subdivisión : GER.RETAIL
 Código : 00022347

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
 RUC: 20337564373
 Periodo del: 01.12.2012 al 31.12.2012

Fecha Ing.: 23.07.2007	Fecha Cese :	Personal Sujeto a Fiscalización
Nacional. : PERUANA	DNI/CE : 42319535	C.Coste: DIV COM DYC LBG
Código AFP : 607891GCANA0	AFP : HORIZONTE	S.Básico: 500.00
Días Trab.: 30 Días Ausenc.: 00	Días D.D.Med.: 00	Días no trab. no subs.: 00
Horas Trab.: 240,00 Horas No Remun.: 000	Horas Ext. 25%: 0,00	Horas Ext. 35%: 0,00 Horas Ext. Dob.: 0,00
Vacaciones:		
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS
Sueldo Base Mes	500.00	AFP Horizonte Aporte
Bonificación por Feri	73.56	AFP Horizonte Seguro
Comision Plazo	562.46	AFP Horizonte Comisio
Comision Otros	65.46	A Cta Gratificación
Comision Contado	148.29	Desc. Adelanto Remune
Comision l Cuota	401.03	Desc. Gratificación A
Devolución Sta.	5.08	Comedor San Isidro
Grat. Extraordinaria	10.86	Desc. Adel. Remu. Esp
Gratificación	1910.69	Familia Salud
Remuneración en Espec	61.52	Familia Vida
Reint.Hor.Ext 25%	276.18	Cuota Sindical
Rem. Especie Salud	1.79	
Bonif. Extr. Ley N° 2	171.96	
Total Ingresos :	4.188,89	Total Descuentos :
		2.958,28
		Total Aportes :
		188,13
		NETO A PAGAR :
		1230,60

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme CORNEJO ALVARADO

0031

CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL
 División : SAN ISIDRO
 Subdivisión : GER.RETAIL
 Código : 00022347

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
 RUC: 20337564373
 Periodo del: 01.01.2013 al 31.01.2013

Fecha Ing.: 23.07.2007		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE : 42319535		C.Coste:DIV COM DYC LBG	
Código AFP :607891GCANA0		AFP :HORIZONTE		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:00		Días Ausenc.:30		Días D.D.Med.: 00	
				Días no trab. no subs.:00	
Horas Trab: 0.00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0.00	
				Horas Ext.35%:0.00	
				Horas Ext.Dob.:0.00	
Vacaciones: 02.01.2013 al 31.01.2013Vacaciones:					
INGRESOS		IMPORTE		DESCUENTOS	
				IMPORTE	
				APORTES PATRONALES	
Vacaciones		1971.25		AFP Horizonte Aporte	
Reintegro de Gratific		38.65		197.13	
Rem. Especie Salud		1.79		EsSalud - Aporte	
Bonif. Extr. Ley N° 2		3.48		177.57	

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme CORNEJO ALVARADO

0032

CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL
 División : SAN ISIDRO
 Subdivisión : GER.RETAIL
 Código : 00022347

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
 RUC: 20337564373
 Periodo del: 01.02.2013 al 28.02.2013

Fecha Ing.: 23.07.2007		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE : 42319535		C.Coste:DIV COM DYC LBG	
Código AFP : 607891GCANAO		AFP : HORIZONTE (FLUJO		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:29		Días Ausenc.:00		Días D.D.Med.: 00	
				Días no trab. no subs.:00	
as Trab:232.00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0.00	
				Horas Ext.35%:0.00	
				Horas Ext.Dob.:0.00	
vacaciones:					
Vacaciones:					
INGRESOS		IMPORTE		DESCUENTOS	
				IMPORTE	
				APORTES PATRONALES	
Sueldo Base Mes		483.33		AFP Horizonte Aporte	
Reintegro Comisiones		223.44		354.27	
Comision Plazo		934.74		EsSalud - Aporte	
Comision Otros		221.13		339.93	
Comision Contado		519.26			
Comision l Cuota		1097.25			
Dec. Legal 892		864.65			
Remuneración en Espec		232.52			
Rem. Especie Salud		1.79			
Licencia Sindical		63.59			

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme CORNEJO ALVARADO

0033

CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL
 División : SAN ISIDRO
 Subdivisión : GER.RETAIL
 Código : 00022347

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
 RUC: 20337564373
 Periodo del: 01.03.2013 al 31.03.2013

Fecha Inq.: 23.07.2007		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE :42319535		C.Coste:DIV COM DYC LBG	
Código AFP :607891GCANAO		AFP :HORIZONTE (FLUJO		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:25 Días Ausenc.:00		Días D.D.Med.: 00		Días no trab. no subs.:01	
Horas Trab:200.00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0.00 Horas Ext.35%:0.00 Horas Ext.Dob.:0.00	
Vacaciones:		Vacaciones:			
INGRESOS		IMPORTE		DESCUENTOS	
				IMPORTE	
				APORTES PATRONALES	
Sueldo Base Mes		400.00		AFP Horizonte Aporte	
Comision Plazo		361.39		184.11	
Comision Otros		108.18		25.41	
Comision Contado		239.55		34.06	
Comision l Cuota		314.59		88.70	
Rem. Especie Salud		1.79		0.99	
Licencia Sindical		347.78		0.80	
Licencia SST		69.56		82.80	
				18.41	
Total Ingresos :		1,842.84		Total Descuentos :	
				435.28	
				Total Aportes :	
				165.86	
				NETO A PAGAR :	
				1407.56	

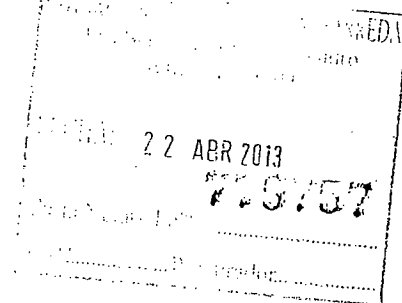
TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibí Conforme CORNEJO ALVARADO

CARTA NOTARIAL DE PREAVISO

Lima, 22 de abril de 2013

Señor
GIANCARLO CORNEJO ALVARADO
Calle Las Begonias 545,
San Isidro
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, usted publicó en su biografía del *Facebook* 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 agregó 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*". Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisad Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Nueve (9) usuarios pusieron "Me gusta" a la publicación, cuatro (4) la compartieron en sus respectivas biografías y tres (3) la comentaron, en los siguientes términos:

El usuario San Miguel es Sutragrisa, comentó (8 de abril a las 12:07): "PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".

El usuario Williams Guerra, comentó (8 de abril a las 15:33): "ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

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."

El usuario Grads Ac, comentó (8 de abril a las 20:18): "*peor q chileno*" (sic).

2. El mismo lunes 8 de abril de 2013, usted compartió en su biografía del *Facebook* un fotomontaje del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, acompañado por Natalia Málaga y el artista "Melcochita", en la que todos llevaban puesta la camiseta de la selección peruana, y en la que los personajes mencionados se dirigían de la siguiente manera al señor Norberto Rossi:

Natalia Malaga: "*Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda!!!!!!*" (sic).

"Melchochita": "*Quitate esa camiseta IMBECIL!!!!!!*" (sic).

Dicha fotografía había sido publicada originalmente en la biografía del usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS el mismo día.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese día perdieron 3 veces seguidas.*"

3. El martes 9 de abril de 2013, usted publicó en su biografía del *Facebook* una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla?*" (sic). Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Seis (6) usuarios pusieron "Me gusta" a la publicación y nueve (9) la comentaron, siendo los comentarios más ofensivos los siguientes:

El usuario Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru (9 de abril a las 13:15), comentó: "*De seguro se perdió delarea de RELACIONES LABORALES, sin contar qu toda las gerencias deben tenerla....*" (sic). Dicho comentario recibió un (1) "Me gusta".

El usuario RigoBusik Aguilar Escobar, comentó (10 de abril a la 1:14): "*Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde*" (sic). Usted puso "Me gusta" a este comentario.

El usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS, comentó (10 de abril a la 1:55): "*INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA*" (sic). Dicho comentario recibió tres (3) "Me gusta". Uno de ellos fue suyo.

El usuario Jhover Trujillo, comentó (10 de abril a las 22:46): "*Si muchos se demorar esas mierdas..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???*" (sic). Usted puso "Me gusta" a este comentario.

Los hechos descritos han sido constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12, lunes 15 y martes 16 de abril de 2013, respectivamente. Para efectos de las constataciones, se utilizó la cuenta de *Facebook*

de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de la Empresa.

Cabe mencionar, que usted no forma 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 ofensivas anteriormente citadas.

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

1. Con relación a la primera publicación mencionada (en la que aparecen el señor Norberto Rossi y la señora Patricia Subauste), debemos indicar lo siguiente: (i) señalar públicamente que el señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, debe "PAGAR, PAGAR, PAGAR" y que usted y otras personas *siguen esperando ese gesto*, implica cuestionar la legitimidad y moralidad de las actuaciones del empleador, así como dañar su imagen frente a la opinión pública; (ii) facilitar su perfil de *Facebook* como un medio para que se insulte públicamente al Director Ejecutivo de la Empresa (en el que se le califica como un "rasm") al cual deberían deportar "por basura") y consentir tal conducta al no eliminar inmediatamente todo comentario injurioso, no sólo afecta el honor y la buena reputación de esta persona, sino -en general- la imagen de la Empresa frente a la opinión pública.

Estos comportamientos suponen, además, una inobservancia grave de lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa (que le fue entregado oportunamente como consta en la declaración jurada que adjuntamos a la presente comunicación) y quebrantan la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.

2. Con relación a la segunda publicación mencionada (fotomontaje en el que aparecen el señor Norberto Rossi, Natalia Malaga y "Melcochita"), debemos indicar lo siguiente: compartir y difundir públicamente una imagen manipulada en la que personas se dirigen al Director Ejecutivo de la Empresa diciéndole *desahúvate mierda* y que es un *imbécil*, no sólo afecta el honor y la buena reputación de esta persona, sino -en general- la imagen de la Empresa 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.

3. Con relación a la tercera publicación mencionada (en la que aparece una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas) debemos indicar lo siguiente: (i) señalar públicamente que la Empresa cuenta con personal incompetente, no sólo afecta el honor y la buena reputación de sus compañeros de trabajo, sino -en general- la imagen de la Empresa frente a la opinión pública; (ii) facilitar su perfil de *Facebook* como un medio para que se insulte: al Área de Relaciones Laborales, a los gerentes de la empresa y a los supervisores de Plaza Norte (a quienes se les llega a calificar de "*mierdas*"); y consentir tal conducta al no eliminar inmediatamente todo comentario injurioso; y, lo que es peor, manifestar expresamente su aprobación de tales calificativos al

pulsar la opción de "Me gusta", no sólo afecta el honor y la buena reputación de prácticamente todo el personal de la Empresa, sino -en general- la imagen de ésta frente a la opinión pública.

Estos comportamientos suponen, además, una inobservancia grave de lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y quebrantan 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 a los directivos y trabajadores de la Empresa, así como a la Empresa misma, generándole un perjuicio manifiesto, pues -como hemos resaltado- su perfil de *Facebook* es de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sinnúmero de personas (adicionales a sus 432 contactos) revisen sus publicaciones y, a partir de ellas, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y trabajadores.

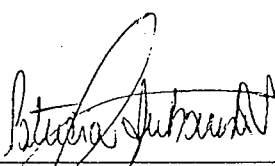
Sumado a lo anterior, es preciso remarcar que en la fotografía de perfil que ha colgado en su *Facebook* de acceso público y no restringido aparece usted realizando una supuesta denuncia laboral con uno de los locales de la Empresa a sus espaldas. En este sentido, usted sabía y tenía la intención de que las publicaciones injuriantes que han sido mencionadas en la presente carta sean directamente relacionadas a la Empresa, a sus directivos y a sus trabajadores, causándoles un grave perjuicio.

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, 15 y 16 de abril de 2013, emitidas por el Dr. Ricardo Fernando Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos.
- Copia simple del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.
- Copia legalizada de la Declaración Jurada de Conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, de fecha 23 de julio de 2007, debidamente firmada por usted.

PF

BANCO RIPLEY
MESA DE PARTES
RECEPCIÓN SIM HTB
26 ABR 2013

0038

1.D.

Documento no redactado
en la Notaría.

CARTA DE DESCARGO

LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO
NO SIGNIFICA CONFORMIDAD.

Lima, 25 de Abril del 2013.

Señora

Patricia SUBAUSTE URIBE

Gerente de Gestión de Personas de Tiendas por Departamento Ripley S.A.

Calle Las Begonias 545 Piso 9no Piso San Isidro

PRESENTE.

AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ
NOTARIO DE LIMA

25 ABR 2013

Av. NICOLAS DE PIEROLA
672 OF. 201 TEL. 4332704

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 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 debo señalar enfáticamente que esta carta de pre aviso es improcedente porque no cumple con lo que dispone la parte introductoria del artículo 25° del TUO del D.Leg. N° 728, 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 ha cometido las faltas graves contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley, situación que no ha ocurrido ni se ha demostrado.

2.- En efecto, se me imputa "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



0040

- Los días 25, 26, y 27 de Marzo pasado, se me vuelve a suspender por los mismos e inconsistentes argumentos de la suspensión anterior.
- Los días 11, 12, y 13 de Abril, nuevamente soy suspendido, como en la anterior oportunidad, evidenciándose, por parte de la Empresa la intención de afectarme en mi trabajo sin justificación alguna con este tipo de sanciones, a pesar de tener conocimiento que la AAT ya se había pronunciado (10-04-2013) sobre la existencia de una práctica antisindical contra los sindicalista por el uso de los cintillos sindicales.
- Finalmente, se me impide ascender, bajo el argumento por parte del propio Sr. Juan Luna - Gerente, quien al entrevistarme me pregunta diciendo: "GianCarlos, como harías tu para en caso de ser supervisor comercial, tus trabajadores se quiten ese cintillo, si tu lo tienes puesto". Respondiéndole "que usar dicho cintillo no afecta mi labor en el trabajo por tanto no tendría razón para exigir que se lo quiten"; esta contestación que di, simplemente me impido ascender, lo cual demuestra la violación de mi derecho a opinión constitucionalmente reconocida.

8.- Dicho esto, 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, la expresión: "Oye Norberto si en vez de decir, Crecer, Crecer, Crecer (...) mejor decimos pagar, pagar, pagar", menos la publicación de uno mano que sostiene una tarjeta en la cual aparece la "Incompetente" y en la sumilla se coloca: a quien se le cayo esta tarjeta, en que oficina la puedo dejar? no haciendo mención a ningún miembro de la empresa, funcionario o trabajador para que la empresa lo utilice indebidamente como "falta grave", no expresa falta de respeto, no expresa injuria, ni acto de falta grave alguno como pretende hacer aparecer la empresa.

9.- Del mismo modo, debemos entender que las imputaciones vertidas en los numerales 2 y 3 de su carta son irrelevantes y no merecen mayor comentario, por cuanto constituyen situaciones imaginarias, irreales, comentarios, terminologías, entre otras, de carácter propios de la WEB Facebook, los cuales en ningún momento son manejados por mi persona, no responde a mis actos y no pueden ser prueba que impute comportamiento individual en contra de la empresa, menos que haya incurrido en "falta grave", con el agregado de que el WEB Facebook propone mecanismo para alertar y en todo caso solicitar el cierre de la cuenta en caso de detectar alguna forma de injuria que pudiera cometerse por la WEB.

10.- No se puede acusar de "falta grave" a un trabajador por el hecho de que en el ámbito privado del facebook, exprese una opinión, como la mencionada en párrafos del facebook en la que se reclama a Norberto Rossi, a quien, según sus declaraciones periodísticas le preocupa el crecer, crecer, crecer de la Cia., que también debe preocuparse en pagar pagar a pagar, refiriéndose a las deudas que mantiene con los trabajadores. Esa expresión no es falta menos falta grave.



0039

ilegal por basarse en "pruebas" no validas en un procedimiento de despido, resulta inconsistente en su contenido.

4.- Que siendo así, queda demostrado que esta amenaza de despido que contiene esta carta de pre aviso inconsistente y sin fundamento, responde a la culminación de un proceso de HOSTILIZACIÓN Y PRACTICA ANTISINDICAL que la empresa demandada viene implementando, a través de la Sub Gerencia de Recursos Laborales de Tiendas por Departamento Ripley S.A. contra los trabajadores sindicalizados y principalmente con los miembros de la Junta Directiva, entre los cuales me encuentro en mi calidad de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA y representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo contemplado en la ley 29783, con la precisión de que esta política de represalia se implemento desde el momento que fui elegido representante de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y fui elegido como Secretario de Defensa del SUTRAGRISA el 27-12-2012 hecho fácilmente demostrable con toda la documentación que obra en mi poder.

5.- En relación a las publicaciones del 8 y 9 de abril que habría efectuado en la página WEB Facebook, lo primero que tengo que señalar es 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, cosa que no ha ocurrido en este caso.

6.- 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.

7.- Es notorio y evidente la intención de la empresa de armar todo este tinglado ilegal cuando vemos que vuestra representada ingreso a mi cuenta Facebook de manera ilegal a través de la propia cuenta de la Sra. Miniza Stall - 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 y en especial del suscrito, conforme lo demostrare a continuación, por el hecho de haber sido declarada persona no grata a los trabajadores:

- El día 13.02.13, se me impidió de forma intempestiva mi ingreso al trabajo, sin justificación alguna, conforme consta de la denuncia policial.
- El día 03.03.13, me suspendieron del trabajo, sin justificación alguna, por usar un cintillo sindical, para portar mi fotocheck, en cumplimiento del artículo 152 de su propio Reglamento Interno de Trabajo.

DIAZ RODRIGUEZ
D.R.
DE LIMA

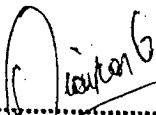
0041

11.- El recurrir a estos medios ilegales y sin fundamento para pretender despedir a un trabajador 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.

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.

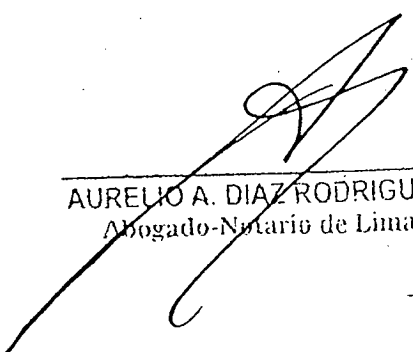
Atentamente


Giancarlo Cornejo Alvarado
SECRETARIO DE DEFENSA
DNI: 42319836
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A. - PERU

CERTIFICO: Que el original de esta
carta ha sido entregado en la dirección
indicada

Lima. 26 ABR 2013




AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ
Abogado-Notario de Lima

CARTA NOTARIAL DE DESPIDO POR LA COMISIÓN DE FALTAS GRAVES

Señor

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO

Jirón Antonio Miroquesada N° 1382, Dpto. 27 – Cercado de Lima

Presente.-

Lima, 30 de abril de 2013

30 ABR 2013

780708

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 determinado que usted no ha desvirtuado la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 22 de abril de 2013. Por ello, a través de la presente, le comunicamos nuestra decisión de despedirlo 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.

A continuación nos pronunciamos sobre cada uno de los argumentos contenidos en su carta de descargos:

1. 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. Es más, las Actas Notariales correspondientes fueron adjuntadas a la carta notarial de preaviso, de fecha 22 de abril de 2013.

Es decir, cada una de las faltas graves cometidas ha sido debidamente documentada y acreditan las imputaciones realizadas.

2. 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:

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."

Esta afirmación es falsa. En la carta notarial de preaviso, de fecha 22 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.

3. El despido responde a la culminación de un proceso de hostilización y práctica antisindical:

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. En tal sentido, el inicio del presente procedimiento disciplinario no tiene ninguna relación con su condición de dirigente o su actividad sindical.

Por el contrario, como hemos enfatizado a lo largo de la presente, así como a través de la carta de preaviso que le remitiésemos, el procedimiento disciplinario iniciado en su contra 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.

Ahora bien, en su carta de descargos usted pretende acreditar una supuesta práctica antisindical listando las sanciones que le fueron impuestas válidamente por no cumplir los lineamientos de imagen e impecabilidad, contemplados en nuestro Reglamento Interno de Trabajo en la política complementaria. Estas sanciones no pueden ser calificadas como actos antisindicales, ya que su imposición fue consecuencia de su reiterada y deliberada negativa a cumplir con la política mencionada.

Cabe mencionar, que a través de esta política que complementa la normativa contenida en nuestro Reglamento Interno de Trabajo, se busca brindar una imagen uniforme e impecable frente al público que nos visita a diario, sin embargo, usted se negó constante y sistemáticamente a cumplirla, resistiéndose a las órdenes del empleador, razón por la que fue sancionado disciplinariamente. Esto no tiene nada que ver con su condición de dirigente sindical o la actividad que como tal desempeña, ni con el presente procedimiento, sin embargo, nuevamente pretende distraer la atención de las faltas graves que comete, pretendiendo vincularnos con hechos distintos a los que nos ocupan.

4. El despido obedece a su calidad de representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Esta afirmación es falsa. Lamentamos que usted pretenda cuestionar la validez de su despido, aludiendo a circunstancias que no tienen ninguna relación con el mismo y que, por ende, son impertinentes.

El solo hecho de que usted sea representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo no determina que no pueda ser objeto de un procedimiento disciplinario. Más aún si, como en el presente caso, la configuración de las faltas graves imputadas es manifiesta, no existiendo fundamento alguno para considerar que la decisión extintiva responde a algún motivo o razón ulterior.

Como lo hemos indicado en el numeral superior, lamentamos que usted pretenda liberarse de responsabilidad de los actos que comete, pretendiendo vincularlos con hechos radicalmente opuestos a los que han motivado el presente procedimiento.

5. 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. 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 de que su perfil es de acceso público y no restringido. Esto significa que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a su perfil y ver su contenido.

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 expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas fueron publicadas en su perfil, el cual es de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sinnúmero de personas (adicionales a sus 436 contactos) las revisen y, a partir de ellas, 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.

6. La expresión "Oye Norberto si en vez de decir, Crecer, Crecer, Crecer (...) mejor decimos hay que pagar, pagar, pagar", menos la publicación de una mano que sostiene una tarjeta en la cual aparece la palabra "Incompetente", significan una falta de respeto, injuria, ni constituyen un acto de falta grave:

En primer lugar, debemos precisar que la expresión "Oye Norberto si en vez de decir, Crecer, Crecer, Crecer (...) mejor decimos hay que pagar, pagar, pagar" está acompañada de la sumilla: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa". Con relación a esta publicación, usted señala que no significa una falta de respeto, injuria, ni constituye un acto de falta grave, ya que implica el ejercicio de su libertad de opinión al referirse a las deudas que mantiene Ripley, en la persona de su Director Ejecutivo, con sus trabajadores.

¿A qué deudas se refiere? Lo afirmado en su carta de descargos es tan impreciso como lo publicó en su biografía del Facebook y no hace más que confirmar lo que señaláramos en su carta notarial de preaviso, de fecha 22 de abril de 2013: su comportamiento implica cuestionar la legitimidad y moralidad de las actuaciones del empleador, así como dañar su imagen frente a la opinión pública. Debe quedar claro, pues, que el ejercicio de la libertad de opinión no comprende la divulgación de expresiones que dañan la imagen de terceros.

Por otro lado, usted no niega que calificar a una persona de "incompetente" sea injurioso, agravante y ofensivo. Por el contrario, usted sólo se defiende señalando que su publicación no hace mención expresa a ningún miembro de la Empresa.

Saludamos que reconozca que calificar a una persona de "incompetente" es injurioso, agravante y ofensivo; sin embargo, es falso que no haga mención a ningún miembro de la Empresa. ¿O es que acaso, tal y como usted señala en su carta de descargos, la sumilla de esta publicación no fue: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? ." (sic) (el énfasis es nuestro); además de etiquetar (es decir, incluir) a los usuarios de las organizaciones sindicales de Ripley como el Sutragrisad Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru?

Bastan dos preguntas para aclarar la verdadera connotación de su publicación: ¿En qué otra oficina hubiera podido dejar una tarjeta de este tipo? Solo en Ripley, ya que usted es trabajador de la Empresa. ¿A quién le pidió respuestas a la interrogante formulada? A personal de Ripley, pues incluyó a los usuarios de su organización sindical y pulsó la opción de "Me gusta" a los comentarios que hacían referencia al personal de la Empresa, lo que se encuentra constatado notarialmente y ha sido anexado a la carta de preaviso que le remitiésemos.

La sola formulación de este argumento agrede la inteligencia de los trabajadores de Ripley que se vieron perjudicados por esta expresión injurioso, agravante y ofensiva.

7. Usted no maneja los comentarios que son realizados en el Facebook, los cuales no responden a sus actos y no pueden ser prueba para imputarle un comportamiento individual en contra de la Empresa:

Esta afirmación es falsa. Usted es responsable por las publicaciones y/o comentarios que se realizan en su biografía del Facebook, ya que, de no estar de acuerdo con su contenido, tiene la posibilidad de eliminarlas e incluso de impedir

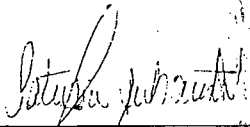
futuras publicaciones y/o comentarios del mismo usuario, mediante una simple modificación de las configuraciones de privacidad de su perfil del Facebook.

En este sentido, las conductas consistentes en permitir que otras personas realicen comentarios injuriantes, agraviantes y ofensivos en su biografía y publicaciones del Facebook (al no evitar que estos sean realizados o, en todo caso, no eliminarlos con posterioridad a su realización) y pulsar la opción de "Me gusta" a tales comentarios (manifestando con ello su aprobación), también configuran las faltas graves que le han sido imputadas y que hacen irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

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 22 de abril de 2013. Por el contrario, muchos de ellos confirman que usted injurió, agravio y ofendió a los trabajadores de la Empresa, a sus representantes y 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.

**Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo**

OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA

NUMERO DE REGISTRO

00000021995

19/02/2013 03:53

09925984

Nombre o Razón Social

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN

Asunto

SIND. UNICO TRAB. DEL GRUPO RIFLEY S.A.-PERU - SOLICITA INSPECCION ESPECIAL EN
FIENDAS POR DEPARTAMENTO RIFLEY S.A.; ADJUNTA 01 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJ...
CARTA

Oficina Destino

SEGUNDA SUB DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO

Nro. de Expediente 0000021930-2013

- La recepción no da conformidad al contenido del r. o.
- Revise la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores

20



0048

1.F.

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

13 FEB 19 15:56

MATERIA:

SOLICITA INSPECCIÓN ESPECIAL URGENTE POR
PRÁCTICA ANTISINDICAL Y ACTOS DE HOSTILIZACIÓN

SEÑOR SUB-DIRECTOR DE LA SEGUNDA SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.-

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.- PERÚ, registrado oficialmente conforme la Resolución Ministerial s/n del 19-02-2007, Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, de la División de Registro Sindical; debidamente representado por sus secretarios firmantes; señalando domicilio procesal y real para los efectos del presente en Jr. Caylloma N° 714, Of. 303, Cercado de Lima; ante Ud. respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspecciones, solicito a su Despacho se sirva disponer se realice una **INSPECCIÓN ESPECIAL URGENTE** en nuestra empresa Tiendas por Departamentos Ripley S.A., con domicilio en Calle Las Begonias N° 545, Piso 9 – Distrito de San Isidro, para constatar:

- Que, no se les permite ingresar a laborar a los trabajadores que usan una "cinta porta fotocheck" que los identifican como trabajadores sindicalizados, realizando práctica antisindical.
- Que, al personal sindicalizado se les hostiga, amedrenta y amonesta verbalmente y por escrito por el hecho de tener su fotochecks o tarjeta de identificación colgada en el cuello con una cinta roja con letras blancas con ocasión del trabajo.

Este impedimento en el ingreso al trabajo con la cinta del fotochecks y las hostilizaciones mediante amonestaciones verbales y escritas se está produciendo en las siguientes Tiendas y establecimientos de las Tiendas por Departamentos Ripley S.A:

- Tienda Ripley del Jockey Plaza sito en la Av. Javier prado 4200 distrito de Surco
- Tienda Ripley de San Isidro sito en la Calle Las Begonias 545 San Isidro
- Tienda Ripley de San Miguel sito en la Av. La Marina 2040 San Miguel
- Tienda Ripley de Primavera Av. Aviación esquina con Angamos Este s/n San Borja.



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

13 FEB 19 15:56

- Tienda Ripley Los Olivos sito en la Av. Alfredo Mendiola N° 3698-A CC Mega Plaza – Distrito de Independencia.

FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO.-

1. Como es de vuestro conocimiento los fotochecks, son las herramientas con las cuales nos identificamos como trabajadores; y, para portarlos necesariamente se hace uso de una "cinta" en donde se sostengan dichos fotochecks.

Durante años Tiendas por Departamentos Ripley S.A., ha permitido que estos dispositivos (cintillos), sean usados por los trabajadores, los cuales en su momento eran proporcionados por las distintas marcas comerciales, cuyos productos son vendidos en nuestras tiendas.

Situación que nunca fue observada por la empresa.

Señor Sub Director de Inspecciones, de una simple observación a la gran cantidad de publicidad que genera nuestra empleadora, observara que en distintas fotográficas donde aparecen los trabajadores, todos portan sus respectivos fotocheck con cintas que "promocionan las marcas de otras empresas". (Ver Anexo A-1) en este accesorio se advierte o destaca las marcas: ALCATEL y GUANTE.

2. Como trabajadores sindicalizados conocemos nuestras obligaciones expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual no existe la imposibilidad o prohibición de portar determinadas cintas, tal como lo expone el propio artículo 70° de dicho reglamento (Ver Anexo A-2), el cual precisa:

"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa". (Lo subrayado es nuestro)

Como podrá observar, en ningún momento nuestra empleadora prohíbe el uso de dichas cintas. Todo lo contrario, simplemente enfatiza que los trabajadores debemos estar correctamente vestidos, situación que en todo momento cumplimos.

13 FEB 19 15:56

Lo concreto y lo real es que estando con la necesidad de contar con estas cintas para portar nuestros fotochecks, pues la empresa no los proporciona – es que nuestra Organización Sindical ha procedido con facilitarme dicho accesorio (Ver Anexo A-3), situación que consideramos viene incomodando a nuestra empleadora, por cuanto es posible identificar en una tienda existe un gran número de trabajadores sindicalizados.

Por lo anterior, es que nuestra empleadora ordeno que los trabajadores que portaban sus fotocheck con dichas cintas no ingresaran a laborar; y, a los que trabajaron portándolas, se les envié cartas de amonestación (Ver Anexo A-4), en cuyo tenor argumentan:

"Es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole)".

Como podrá observar de la documentación proporcionada (Ver Anexo A-1) nuestra empleadora falta a la verdad al imputar como una supuesta falta el uso de dichas cintas, pues en todo momento ha permitido el uso de los mismos, sin que medien las marcas comerciales y/o de otra índole.

Asimismo, no debemos de olvidar que este accesorio, resulta a todas luces un simple distintivo, que no guarda ningún tipo de relación con el uniforme de trabajo, pues no atenta contra él, mucho menos lo opaca y/o deniega en su apariencia; por el contrario, sus colores (Rojo y Blanco), son propios de nuestra identidad como Peruanos, por lo que su prohibición, estaría atentando los Derechos Constitucionales.

3. Finalmente resultaría intolerable que Tiendas por Departamentos Ripley, pretenda que en nuestra condición de trabajadores sindicalizados, no usemos este distintivo; mucho peor resultaría el hecho de que sea amonestados o sancionados los trabajadores por su uso. En ese sentido, pareciera que también estuviera prohibido el uso de mi escarapela en el mes de julio y/o la estampa del Señor de los Milagros, en el mes de octubre o cualquier otra simbología de las creencias (Cruz); manifestaciones culturales, aficiones, entre muchas otras, que son permitidas a las persona y a los trabajadores en una sociedad de derecho.

13 FEB 19 15:56

Además, debemos de resaltar que en nuestro país las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento son derechos Consagrados Constitucionalmente, al mismo tiempo nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. En ese sentido, el uso del cintillo está enmarcado dentro de los alcances de la Ley y nadie puede prohibirme su uso, mucho menos nuestra empleadora.

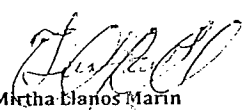
POR LO EXPUESTO:

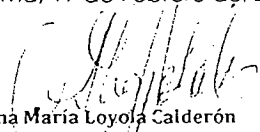
Solicitamos a usted Señor Sub-Director, tenga a bien ordenar se realice la Inspección solicitada.

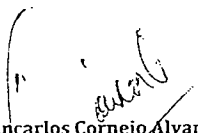
PRIMER OTROSÍ DECIMOS.- Estando de conocimiento del Inciso b) Numeral 2° de la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4, manifestamos nuestra voluntad de que el inspector de trabajo investigue el caso sin la reserva de identidad.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS.- Facultamos al Sr. Marco Callirgos Miraval, identificado con DNI N° 10285921, para que pueda conocer del decurso del presente procedimiento.

Lima, 19 de Febrero del 2013


Mirtha Blanos Marin
Secretaria General
DNI N° 09925984


Ana Maria Loyola Calderon
Secretaria General Adjunta
DNI N° 25739130


Giancarlo Cornejo Alvarado
Secretario de Defensa
DNI N° 42319535

MINISTERIO DE TRABAJO
REPUBLICA DEL EMPLEO
SISTEMA DE REGISTRO

13 FEB 19 15:56

RIPLEY®

RIPLEY
MISMA

Impulsa Tu
Desarrollo
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



0053



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
FOLIO DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15:56



0054

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
EL TRAM. DOCUMENTARIO

Lima, 17 de Febrero de 2013

Señor (a)

Giancarlos Cornejo Alvarado

Vendedor San isidro

Presente.-

13 FEB 19 15:56

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,


FERNANDO ROMERO
Sub Gerente Comercial
RIPLEY S.A.Fernando Romero
Sub Gerente de Tienda – Sucursal San Isidro
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

0055



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
EXTRA DOCUMENTARIO

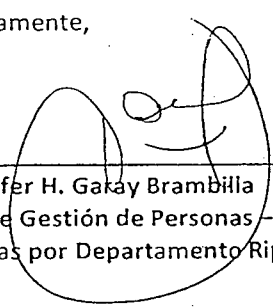
13 FEB 19 15 56

facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,



Jenniffer H. Garay Brambilla
Jefe de Gestión de Personas - San Isidro
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

R I P L E Y

0056



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
DEL TRABAJO DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15:57

Lima, 14 de Febrero de 2013

Señor (a)
BARRETO MANCILLA ELIZABETH YULISSA
ASISTENTE DE VENTAS – SAN ISIDRO
SECTOR 1 GRUPO R5 MZ 1 LT. 19 VES
Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está*

R I P L E Y

0057



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
LETRADO DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15:57

facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

Jenniffer H. Garay Brambilla
Jefe de Gestión de Personas – San Isidro
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

71696412

R I P L E Y

0058



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
CENTRO DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15 57

Lima, 14 de Febrero de 2013

Señor (a)
CAHUANA JUAREZ DEISSE JACKELIN
VENDEDOR INTEGRAL – SAN ISIDRO
MZ I LT 13 COOP SAN MIGUEL DE PALLANCHACRA
SAN JUAN DE LURIGANCHO
Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está*

R I P L E Y

MZ 2013 Incumple lineamientos de uniforme. Cintillos

0059



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
ELECTRONIC DOCUMENTARIO

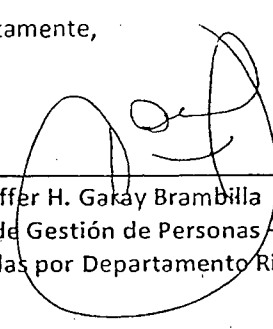
13 FEB 19 16 57 =

facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,



Jenniffer H. Gakay Brambilla
Jefe de Gestión de Personas - San Isidro
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

R I P L E Y

0060



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
ESTADO DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15 57

Lima, 14 de Febrero de 2013

Señor (a)
PINEDA ESPINOZA CESAR TEOFANES
VENDEDOR INTEGRAL – SAN ISIDRO
ZONA U MZ. A LT. 10 HUAYCAN ATE VITARTE
Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está*

R I P L E Y

0061



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
EXTRAM. DOCUMENTARI.

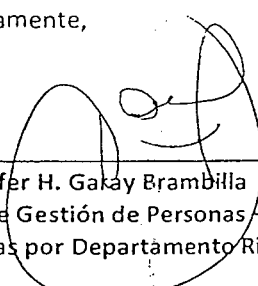
13 FEB 19 15 57

facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,



Jenniffer H. Gakay Brambilla
Jefe de Gestión de Personas - San Isidro
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

R I P L E Y



13 FEB 19 15:57

Lima, 15 de Febrero de 2013

Señor (a)

RIGO BUSIK AGUILAR ESCOBAR

VENDEDOR INTEGRAL TIENDA PRIMAVERA

Av. Universitaria 189 Urb. San Felipe - Comas

Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*

0063



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
LE TRAM. DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15 57

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

SHERAZ NAZZA SIUFFE
Gerente de Sucursal
RIPLEY PRIMAVERA

SHERAZ NAZZA SIUFFE

Gerente de Tienda - Sucursal Primavera
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

13 FEB 19 15:57 -
Lima, 16 de Febrero de 2013

Señor (a)

ANTONIO EDGARDO PAYPAY PAREDES
VENDEDOR INTEGRAL TIENDA PRIMAVERA
Jr. San Miguel 1053 Dpto. 1 - Surquillo
Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
INFORM. DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15:57

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

SHERAZ NAZZAL SIUFFE

Gerente de Tienda – Sucursal Primavera
Tiendas por Departamento Ripley S.A.



13 FEB 19 15 57

Lima, 16 de Febrero de 2013

Señor (a)

RIGO BUSIK AGUILAR ESCOBAR

VENDEDOR INTEGRAL TIENDA PRIMAVERA

Av. Universitaria 189 Urb. San Felipe – Comas

Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una AMONESTACION.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado (a) de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado (a) verbalmente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a nuestro Reglamento Interno de Trabajo en el Art. N° 66, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas."*

Adicionalmente, el Art. N° 70, indica lo siguiente *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. N° 71 del mismo Reglamento, señala que *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO
C. TRANS. DOCUMENTARIO

13 FEB 19 15 57

En ese sentido, lo (a) exhortamos a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

SHERAZ NAZZAL SIUFFE
Gerente de Sucursal
RIPLEY PRIMAVERA

SHERAZ NAZZAL SIUFFE
Gerente de Tienda - Sucursal Primavera
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

[illegible]

FEB 19 15 57

REPUBLICA DEL PERU REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD		CURP DFR 309925984-7	
0 6 2 5 9 8 4	Primer Apellido LLANOS	Fecha Inscripción 30 06 1997	
	Segundo Apellido MARIN	Fecha Emisión 29 09 2010	
	Pre Nombres MIRTHA YLEANA	Fecha Caducidad 29 09 2018	
	Nacimiento: Fecha y Lugar 29 01 1973 140101		
	Sexo F Estado Civil S		

REPUBLICA DEL PERU REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL

DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD - DNI 25739130-8

Primer Apellido
LOYOLA

Segundo Apellido
CALDERON

Pre Nombres
ANA MARIA

Nacimiento: Fecha y Ubigeo
18 04 1967 140124

Sexo Estado Civil
F S

Fecha Inscripción
06 02 2001

Fecha Emisión
24 03 2008

Fecha Caducidad
24 03 2014

I<PER25739130S6<<<<<<<<<<<<<<<<
6704182F1403240PER<<<<<<<<<<<<<<<<6
LOYOLA<<ANA<MARIA<<<<<<<<<<<<<<<<



**Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo**

Fechar

OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA

NUMERO DE REGISTRO

RUC/DIN:1

09025084

Nombre o Razón Social

MIRTHA YLENA LLANOS MARIN

Asunto:

REMITIR PORRE LATERAL, DICE CONTENER: DOCUMENTOS (CARTAS) DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES EN COPIAS SIMPLAS) - SOLICITA INSPECCION ESPECIAL EN TIENDAS POR DEPAR...

Oficina Destino

SEGUNDA SUB DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO

- La recepción no da conformidad al contenido del 10.
- Revise la presente constancia antes de retirarse, no aceptarán reclamos posteriores.

0000



0070 CA160

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERÚ

Fundado el 28 de Enero del 2007

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

1.G.

EXPEDIENTE N° 1760 -2013

SUMILLA: INFORMAMOS DE LAS DISTINTAS CARTAS DE
SUSPENSIÓN Y AMONESTACIÓN ENVIADAS A
TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUE
PORTAN CINTAS CON LAS SIGLAS DE
NUESTRA INSTITUCIÓN SINDICAL.

SEÑOR SUB-DIRECTOR DE LA SEGUNDA SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.-

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.- PERÚ, registrado oficialmente conforme la Resolución Ministerial s/n del 19-02-2007, Expediente N° 24637-07- DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, de la División de Registro Sindical; debidamente representado por sus secretarios firmantes; señalando domicilio procesal y real para los efectos del presente en Jr. Caylloma N° 714, Of. 303, Cercado de Lima; ante Ud. respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo dispuesto en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspecciones, solicitamos a vuestro Despacho se sirva disponer se realice una **INSPECCIÓN ESPECIAL URGENTE** en contra de nuestra empleadora Tiendas por Departamentos Ripley S.A., para que se compruebe el incumplimiento de convenio colectivo.

En ese sentido, con fecha 19.02.13, solicitamos que se haga extensiva la inspección respecto a que a los trabajadores no se les permite ingresar a laborar por portar "cintas porta fotocheck". Asimismo, solicitamos con fecha 12.03.13, el expediente N° 21990-2013, sea parte integral del presente procedimiento por economía procesal.

Por lo anterior, es que adjuntamos a la presente una cierta cantidad de cartas de amonestación y suspensión (**Ver Anexo A-1**), que se han generado en las distintas sucursales de nuestra empleadora en contra de los trabajadores que han portado dichas cintas, para comprobar la conducta antisindical de nuestra empleadora, la cual se encuentra debidamente evidenciada por los argumentos vagos e imprecisos de la mencionadas cartas, ya que en ninguna se admite directamente que las suspensiones y/o amonestaciones son el resultado del uso de las cintas con el emblema o siglas de nuestra Institución Sindical.

1



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERÚ

Fundado el 28 de Enero del 2007

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

13 MAR 26 AM 8 42

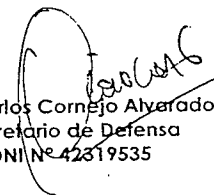
POR LO EXPUESTO:

Solicitamos a usted Señor Sub-Director, tenga por alcanzados los documentos antes señalados para que en su momento se pronuncie sobre los hechos antes detallados.

Lima, 25 de Marzo del 2013



Martha Llanos Marin
Secretaria General
DNI N° 09925984



Giancarlo Cornejo Alvarado
Secretario de Defensa
DNI N° 42319535



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
 OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA

NUMERO DE REGISTRO

ER. UIC. ZD. N. 12

09925964

Nombre o Razón Social

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN

Asunto

FUNDAMENTOS DE HECHO (EXP. Nº1760-2019) - REMITE S.G. DEL SIND. UNICO DE TRABAJA
DORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU.

Oficina Destino

DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO

- La recepción no da conformidad al contenido del no.
- Revisar la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores.



**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERÚ**

Fundado el 28 de Enero del 2007

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

1-G.

Orden de Inspección: **1760-2013**
Mat: **Violación a la libertad sindical y
Práctica Antisindical**
Sum: **Cumplimos con expresar
Fundamentos de derecho**

Señor: **Luis Moran**

Inspector de Trabajo

PRESENTE.-

**EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY PERU S.A.-
SUTRAGRISA.** En los seguidos con **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A** sobre **VIOLACION
DE DISPOSICIONES EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y PRACTICAS ANTISINDICALES;** a a usted
respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, a efectos de que sean tomados en cuenta al momento de resolver esta
denuncia nos permitimos expresar los fundamentos de hecho y de derecho en los cuales
sustentamos la denuncia tramitada ante la Autoridad de Trabajo:

FUNDAMENTOS DE HECHO:

- 1.- EL 08 de Febrero del 2013 la organización sindical **SUTRAGRISA** entregó a cada uno de sus
afiliados un cintillo rojo y blanco (los colores patrios) para que sirva de portafotocheck a ser usado
por cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato.
- 2.-Este acto lo ejecuto en el legítimo derecho al ejercicio de la Libertad Sindical y proyectar
nuestra identidad y derecho sindical en un centro de trabajo como es **TIENDAS POR
DEPARTAMENTO RIPLEY S.A** que se viene caracterizando por ser renuente en el cumplimiento de
las leyes y de actuar con probadas muestras de **PRACTICA ANTISINDICAL**, sin violar norma interna
en el centro de trabajo con relación a los uniformes ni afectar nuestras obligaciones de trabajo.
- 3.-Este cintillo posibilita que el fotocheck, que es el documento de identificación de cada
trabajador, sea llevado por el trabajador en la solapa o lugar visible del cuerpo mientras
desempeña sus labores, sea dentro de la empresa o fuera de ella, como lo establece el artículo
152° del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que dice:



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERÚ

Fundado el 28 de Enero del 2007

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

Ripley proporcionara a cada empleado una tarjeta de identificación, cuyo uso a la altura de la solapa es obligatorio mientras se encuentre en las instalaciones o realizando labores fuera de ella.

4.- La empresa, sin mayor argumento que la evidente **PRACTICA ANTISINDICAL** y recortando el derecho a la **LIBERTAD SINDICAL** arremete contra los trabajadores sindicalizados cursándoles carta de amonestación en un primer momento y de suspensión en otros, en la que se les exige "cumplir en forma cabal los **"LINEAMIENTOS DE POLITICA DE IMPECABILIDAD"** en el uso de los uniformes de trabajo.

5.-Que, todas las directivas impartidas por la empresa para el uso de los uniformes de trabajo fueron cumplidas a cabalidad por los trabajadores ya que todos y cada uno de ellos, es decir, de los trabajadores sindicalizados cumple con usar los uniformes de trabajo conforme están establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. En otras palabras, el uso de los uniformes siempre fue cumplida por el trabajador sindicalizado.

6.-Sin perjuicio de ello debemos señalar a su despacho que, **NO EXISTE PRUEBA ALGUNA** que se haya entregado a cada trabajador algún documento en el cual se encuentre plasmados los "lineamientos de política de impecabilidad en el uso de los uniformes de trabajo", que pudieran haber sido "incumplidas" por los trabajadores por tanto, no puede haber sanción alguna por falta laboral no cometida, menos aún cuando los trabajadores no han recibido dicha política de impecabilidad.

FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE SUSTENTA NUESTRA POSICION:

7.-En aplicación de lo dispuesto por el artículo 6° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se debe tener en cuenta que todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Para el caso, la condición jurídica de ser un sindicato y ser sindicalizado-

8.-Es más, el artículo 7° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derechos de protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación de tal discriminación.

9.-En concordancia con lo señalado por estas normas contenidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debemos resaltar lo dispuesto por el artículo 3° del **CONVENIO 87** relativo a la **LIBERTAD SINDICAL** que dice:



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERÚ

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

RECIBIDO
023 APR 3 PM
DISTRITO

Art.3: Las Organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar sus administración y sus actividades y el de formular sus programas de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal.

10.-Concordante con estas normas supra nacionales, en nuestro país tenemos el Decreto Supremo 010-2003-TR TUO de la Ley General de Relaciones Colectivas 25593 que en su artículo 4° establece muy claramente lo siguiente:

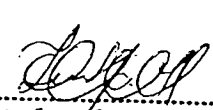
Art.4.-El estado, los empleados y los representantes de uno y otro deben abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma el derecho de la sindicación de los trabajadores y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen.

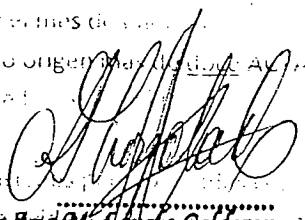
Estas Normas de rango supra nacional y constitucional, están siendo violadas por RIPLEY S.A. desde que se instaló en el país ya que desde el mes de enero del 2007 hemos denunciado innumerables incumplimientos que han dado origen más de doce ACTAS DE INFRACCION, en materia de Derecho individual y Colectivo, de las cuales la Dirección Regional de Inspección tiene conocimiento, deben servir como antecedente para aplicar las sanciones correspondientes en este caso específico, ya que estamos frente a sanciones personalizadas contra sindicalistas sancionados sin cometer falta alguna en el trabajo, lo que evidencia la práctica antisindical; de lo contrario estaremos frente al imperio de la PREPOTENCIA Y EL ABUSO que implementa una empresa transnacional de origen Chileno en contra de los trabajadores peruanos.

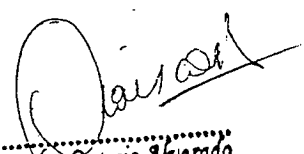
POR TANTO:

Pedimos a usted señor inspector de trabajo se sirva tener presente lo expuesto al momento de resolver.

Lima, 02 de Abril del 2013.


Mirtha Llanos Marín
SECRETARIA GENERAL
DNI. 09925984
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A. - PERU


Ana M. Llorella Calderon
SECRETARIA GENERAL ADJUNTA
DNI: 26736130
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A. - PERU


Giancarlo Cornejo Alvarado
SECRETARIO DE DEFENSA
DNI: 42318535
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A. - PERU



SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del
Empleo de Lima-Callao
Dirección de Inspección del Trabajo



Trabalho

Transformación Concertada

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA INSPECCIONADA

Razón Social : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
Domicilio Fiscal y Centro T. : Calle Las Begonias N° 545 piso 9
Departamento : LIMA
Provincia : LIMA
Distrito : SAN ISIDRO
RUC : 20337564373
Actividad Económica : VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS.
Orden de Inspección Concreta : 000001760-2013-MTPE/1/20.4
Fecha : 10 de abril de 2013
Inspector Actuante : Luis Alberto Morán Canales

Las actuaciones inspectivas de investigación realizadas en relación con la orden de inspección antes identificada, han permitido comprobar los HECHOS que se describen en HOJA ANEXA. Tales hechos constituyen una infracción a las disposiciones sociolaborales vigentes al haber incumplido la empresa sus obligaciones en materia de:

- Relaciones colectivas
- Relaciones colectivas

Convenios Colectivos

Libertad Sindical

En consecuencia y en uso de las facultades atribuidas por el artículo 5°, numerales 5.3 y 5.4 de la Ley No 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 18° y 20° de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, se procede a efectuar el siguiente REQUERIMIENTO:

Primero.- SE REQUIERE a la empresa identificada en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de:

CONVENIOS COLECTIVOS y LIBERTAD SINDICAL, lo que se entiende sin perjuicio de la extensión de Acta de Infracción debiendo abstenerse a realizar actos que vulneren la LIBERTAD SINDICAL de los dirigentes sindicales y afiliados al Sindicato Unico de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, generando con tales actos una afectación en el ámbito individual y colectivo de la organización sindical.

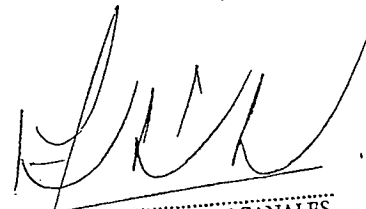
Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de 04 (cuatro) días hábiles se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, notificándose para el día 17 de abril de 2013,

0077

para cuyo efecto el representante legal del sujeto inspeccionado, deberá estar presente en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ubicadas en la Avenida Salaverry N° 655 cuarto Piso – Distrito de Jesús María –Lima, a las 09:00 horas.

Se recuerda a la empresa que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionable con multa de entre 11 y 20 UIT, según disponen los artículos 36 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45 y 46 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR.

En la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de abril de 2013.


LUIS ALBERTO MORAN CANALES
INSPECTOR DEL TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

<u>DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN</u>	<u>DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN</u>
<u>EN REPRESENTACION DEL SUJETO INSPECCIONADO</u>	<u>DEL TRABAJADOR AFECTADO</u>
Don/Doña:	Don/Doña:
Cédula de identidad DNI N°:	Cédula de identidad DNI N°:
Cargo:	Cargo:
Fecha de recepción:	Fecha de recepción:
Firma:	Firma:

ANEXO DE REQUERIMIENTO – HECHOS VERIFICADOS

RAZÓN SOCIAL: TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

RUC: 20337564373 ORDEN DE INSPECCIÓN N° 001760-2013-MTPE/1/20.4

Estando a las actuaciones de investigación practicadas en el centro de trabajo se ha comprobado lo siguiente:

Primero. ASPECTOS GENERALES: El inspeccionado tiene como estado de contribuyente ACTIVO y la condición de HABIDO; siendo su actividad económica: EDICIÓN DE PERIODICOS, REVISTAS Y PUBLICACIONES, siendo su domicilio fiscal calle Las Begonias N.° 545 piso 9 Distrito de San Isidro, Provincia de Lima.

Segundo. ORGANIZACIÓN SINDICAL: La empresa inspeccionada cuenta con la organización sindical "Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. – PERU - SUTRAGRISA", en adelante "EL SUTRAGRISA" EL mismo que se encuentra representado por los trabajadores MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN identificada con DNI N.° 09925984 en calidad de Secretaria General, MARCOS CENTENO MAS identificado con DNI N.° 07259684 en calidad de Secretario General Adjunto, y HUGO VISOSA SENADOR identificado con DNI N.° 09533828 en calidad de secretario de defensa.

Tercero. AFILIADOS A ORGANIZACIÓN SINDICAL: La inspeccionada ha declarado al mes de febrero de 2013 un total de 5994 trabajadores, según Back Up PDT 601 planilla electrónica. Del total de trabajadores la organización sindical "Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - PERU" a noviembre 2012 tiene un total de 666 afiliados según relación presentada por la Organización Sindical.

Cuarto. SITUACIÓN LABORAL PLANTEADA:

1. Con fecha 31-01-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000013381-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente por los siguientes incumplimientos:
 - Incumplimiento de la entrega de uniforme a los trabajadores de las distintas tiendas o sedes de la empresa
 - Incumplimiento del convenio colectivo referente al calzado en favor de los trabajadores sindicalizados.
 - El incumplimiento del convenio colectivo referente a la no implementación de vitrinas en favor de la organización sindical en algunas tiendas o sedes
2. Con fecha 14-02-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000019603-2013, el trabajador GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO identificado con DNI n.°

- 42319535, solicita inspección especial urgente para constatar el no ingreso a su centro de labores ubicado en la Tienda Ripley San Isidro, al llevar una pequeña cinta donde porta su fotocheck, el cual lo identifica como trabajador sindicalizado.
3. Con fecha 19-02-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000021990-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente por PRACTICA ANTISINDICAL Y ACTOS DE HOSTILIZACIÓN, por lo siguiente:
 - Que, no se les permite ingresar a laborar a los trabajadores que usan una "cinta porta fotocheck" que los identifican como trabajadores sindicalizados, realizando practica antisindical.
 - Que, al personal sindicalizado se les hostiga, amedrenta y amonesta verbalmente y por escrito por el hecho de tener su fotochecks o tarjeta de identificación colgada en el cuello con una cinta roja con letras blancas con ocasión del trabajo.
 4. Con fecha 07-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000029977-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente y acumulación de denuncia por prácticas antisindicales a actuaciones inspectivas del presente procedimiento.
 5. Con fecha 12-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000031689-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente para comprobar que existe practica antisindical y discriminación por parte de nuestra empleadora al prohibir sin sustento alguno que los trabajadores sindicalizados usen sus CINTAS PORTAFOTOCHECK, motivo por el que la empresa está amonestando, suspendiendo y hostilizando al personal sindicalizado por usar dichas cintas con el nombre y logo del sindicato.
 6. Con fecha 26-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000038038-2013, el SUTRAGRISA, informa de las distintas cartas de suspensión y amonestación enviadas a trabajadores sindicalizados que portan cintas con las siglas de nuestra institución sindical.
 7. Con fecha 03-04-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000041748-2013, el SUTRAGRISA, presenta fundamentos de hecho y derecho de violación a la libertad sindical y práctica antisindical.

Quinto. TRABAJADORES SANCIONADOS: La organización sindical presentó cartas mediante las cuales se sanciona a los siguientes trabajadores:

1. CON AMONESTACIÓN:
 ANTONIO EDGARDO PAYPAY PAREDES
 RIGO BUSIK AGUILAR ESCOBAR
 GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
 PINEDA ESPINOZA CESAR TEOFANES
 CAHUANA JUAREZ DEISSE JACKELIN
 BARRETO MANCILLA ELIZABETH YULISSA
 VISOSA SENADOR HUGO FERNANDO
 MARCOS ANTONIO CENTENO MAS
 ROSALYN MILAGROS HERRERA AMARO

CARLOS ALBERTO BENZA NARREA
 RIOS COHEN ALDO ARMANDO
 ESPINOZA FARFAN ALEXSANDER
 GUILLERMO ARMANDO DIAZ MONTESINOS
 ESCALANTE CHABRIA MANUEL LUIS
 CARRILLO PASTOR ANA CECILIA
 LLAURI PAGAN MARCO BRAYAN
 PATRICIA MONICA CHAVEZ BENAVIDES
 LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA
 DARWIN WILFREDO REYNALDO RODRIGUEZ
 MACHUCA ABANTO OMAR ALEXIS
 GAMBOA ALVARADO KATIA GISELA
 CHUMPITAZ MORENO JENNIFER ANAMELBA
 MORI OCMIN DORA POLONIA
 CARMEN PATRICIA DONAYRE ESPEJO
 LUIS ALBERTO ESPINOZA TECSI
 VELASCO GAMIO JESUS GUILLERMO
 ROMERO SALINAS LEONARDO PETER

2. CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER:

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
 GUILLERMO DIAZ MONTESINOS
 SHIRLEY KARIN SANCHEZ MECA
 CESAR TEOFANES PINEDA ESPINOZA

Sexto. Con fecha 22 de marzo de 2013, se requirió a la inspeccionada cumplir con presentar el Reglamento Interno de Trabajo y el lineamiento de "Política de Impecabilidad", además de acreditar en ambos casos haber puesto de conocimiento dichas normas internas a todos sus trabajadores. Por este motivo se notificó a la inspeccionada para la diligencia de comparecencia el día 01 de abril de 2013 a las 09:00 horas. Sin embargo en la fecha de notificación, se verificó la inasistencia de sus representantes por lo que se dejó constancia en el libro de Registro correspondiente.

Es el caso que con fecha 04 de abril de 2013, la inspeccionada presenta escrito mediante registro N.º 0000042579-2013, mediante la cual solicita justificar inasistencia y pone de conocimiento que el Apoderado señor Carlo Magno Ronceros Goicochea minutos antes de concurrir a la diligencia sufrió el robo de la documentación requerida. Para este efecto se presenta parte policial de la Comisaria PNP PETTIT THOUARS con orden N° 2552997.

Séptimo. Si bien el poder empresarial de dirección y organización de la inspeccionada determina la uniformidad de la vestimenta de sus trabajadores durante la prestación del servicio, la organización sindical presenta copia del Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establece: artículo 70º.- "Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa",

y estando a las actuaciones inspectivas realizadas, no se ha acreditado por parte de la inspeccionada el haber puesto de conocimiento el lineamiento de "Política de Impecabilidad". Cabe precisar que en diligencia de fecha 22-03-2013 se indicó que dicho documento contiene las normas internas referidas al uso del uniforme de todos sus trabajadores. Además debe tenerse presente que las cartas de sanción por amonestación y suspensión sin goce de haber, refieren el cumplimiento cabal de los lineamientos plasmados en la "Política de Impecabilidad", y según refieren los trabajadores y dirigentes sindicales nunca fueron notificados formalmente de dicha directiva o lineamiento.

De lo expuesto, y considerando que el Reglamento Interno de Trabajo no prohíbe el uso de prendas adicionales al uniforme, el uso de la cinta porta fotochecks ayuda a la presentación del mismo documento que la inspeccionada obliga a portar a sus trabajadores a la altura de la solapa del uniforme; prenda que no daña la imagen de la integridad del uniforme, no afecta la presentación del mismo y menos colisiona con la imagen de la inspeccionada.

Por estas consideraciones, todo acto del empleador que tenga como fin sancionar a los trabajadores que usan estas cintas que contiene el nombre de su organización sindical, resulta desproporcionado y poco razonable en tanto que las normas internas para el uso de uniforme no lo impide. Más aún, cuando los trabajadores en las distintas tiendas de la inspeccionada han venido usando según paneles y afiches publicitarios cintas con nombres comerciales de empresas distintas a la inspeccionada como son: "ALCATEL, GUANTE Y OTROS"

Octavo. La inspeccionada celebró Convenio Colectivo con la Organización Sindical con vigencia del 1ro de marzo 2011 al 31 de agosto de 2013, por el cual se conviene: cláusula DECIMO SEGUNDA: UNIFORMES La empresa añadirá al uniforme ya otorgado un par de zapatos de cuero por cada trabajador en el mes de noviembre de cada año.

Y en la cláusula DECIMO TERCERA: VITRINAS La empresa implementará una vitrina adicional de uso exclusivo del sindicato en cada tienda y mantendrá el uso de los periódicos murales según acuerdo en convenio anterior.

De las actuaciones inspectivas se determinó que la inspeccionada no ha dado cumplimiento del Convenio Colectivo en su cláusula DECIMO SEGUNDA, referida a entrega de uniforme en el mes de noviembre 2012, sin embargo la inspeccionada acreditó únicamente la entrega de uniforme a favor de los siguientes trabajadores según el siguiente cuadro:

N.º	APELLIDOS	NOMBRES	F. NACIMIENTO	DNI	F. AFILIACIÓN	ENTREGA UNIF.
1	ABAL MARTINEZ	FRANKLIN RICARDO	08/08/2007	42496366	15-sep-10	14/01/2013
2	ACEVEDO ALMONACID	ROBERT WILIANS	04/08/1997	09688858	26-abr-10	14/01/2013
3	ALCA GUTIERREZ	JUANA AMBROSIA	23/07/2007	41905587	04-feb-11	14/01/2013
4	ALTAMIRANO LUYO	JULIO ALBERTO	11/08/2008	41428520	17-oct-11	14/01/2013
5	ANGULO ACHO	TEODORICO	18/08/2008	10242339	05-oct-11	14/01/2013
6	APAZA IZQUIERDO	JULIO CESAR	23/07/2007	40352036	16-ago-10	
7	ARAUJO CAYLICHE	RUPERTO	23/07/2007	80084752	15-sep-10	14/01/2013

8	AUQUI CIRILO	ROBERTO GIOVANNI	16/01/2001	09611871	16-ago-10	
9	AYBÁR YUPANQUI	JOSE MIGUEL	08/08/2007	42751734	02-ago-10	14/01/2013
10	BELLIDO MARTIN	MASSICOTT JOHNSON	08/08/2007	44259815	02-ago-10	14/01/2013
11	BERNUY RODRIGUEZ	JOSE FELIPE	01/11/2001	08614579	16-ago-10	
12	CABRERA LLOCLLA	DANIEL NELSON	23/07/2007	10239722	16-ago-10	
13	CAMACHO OSORES	RENZO MIGUEL	23/07/2007	43091032	14-mar-11	14/01/2013
14	CAMPANA LEON	JULIA	05/12/2007	45628827	05-may-11	14/01/2013
15	CARRASCO MANZANARES	JUAN CARLOS	09/10/2007	06668087	16-ago-10	14/01/2013
16	CENTURION NEYRA	EDGARDO RENE	23/07/2007	43641395	14-sep-11	14/01/2013
17	CERVANTES OBANDO	OSCAR MICHAEL	05/12/2007	43924550	14-mar-11	14/01/2013
18	CHAVEZ GUILLEN	LUIS ALFONSO	01/12/2007	04460895	17-oct-11	14/01/2013
19	CHOCHOCA VASQUEZ	ISMAEL ERNESTO	01/10/2006	40211314	14-sep-11	14/01/2013
20	CONTRERAS SANCHEZ	JUANA VIRGINIA	01/11/2008	80309597	02-abr-12	14/01/2013
21	CORDOVA CHAVEZ	JAVIER FERNANDO	20/08/1997	09685371	11-jun-08	14/01/2013
22	CORDOVA PEÑA	JHON RICHARD	01/10/2002	10591530	11-jun-08	14/01/2013
23	CORNEJO GONZALES	CHRISTIAN	04/08/1997	08677180	06-may-08	
24	COTA LUQUE	DANIEL ARMANDO	19/08/2008	44710960	10-oct-11	
25	CUYA SALAS	EDWIN CESAR	09/08/2007	40162245	16-ago-10	14/01/2013
26	DENEGRI CORTEZ	JUAN CARLOS	23/07/2007	42611452	15-sep-10	14/01/2013
27	DIAZ HUAYTA	ESTEBAN CHRISTIAN	05/06/2008	10239600	10-oct-11	14/01/2013
28	ESPIÑOZA NALVARTE	ROBINSON ANICETO	01/02/2004	09262974	06-feb-09	14/01/2013
29	ESTRADA YAUARI	ENRIQUE ARTEMIO	23/07/2007	10447342	10-oct-11	
30	GARCIA GUERRA	EVER LUIS	23/07/2007	40013301	10-oct-11	14/01/2013
31	GIRON LOPEZ	VICTOR	20/08/2007	09699700	15-sep-10	14/01/2013
32	HINOSTROZA MURGA	JOSE ANTONIO	02/11/2010	44944032	13-jul-12	14/01/2013
33	HUAMAN ABAD	SEGUNDO RAUL	23/07/2007	10752570	26-jul-11	14/01/2013
34	HUARHUA ALEGRIA	DEISI OLGA	10/12/2007	45142251	04-feb-11	14/01/2013
35	HURTADO ROSAS	JUAN HUMBERTO	27/07/2007	10175154	13-jul-12	14/01/2013
36	JUAREZ RIVAS	GUILLERMO	18/08/2008	10447096	05-oct-11	14/01/2013
37	LALURE BARRIENTOS	IRIS IRENE	05/12/2007	40888606	04-feb-11	14/01/2013
38	LLUYACC HUAYNAPOMAS	HUMBERTO	23/07/2007	41187664	11-jul-11	14/01/2013
39	MARCELO BERROSPÍ	FREDY RUPERTO	01/10/1997	10240215	11-jun-08	14/01/2013
40	MARCHAN FALCON	BEQUEEN B	08/04/2009	47396431	05-jun-12	14/01/2013
41	MARTINEZ PUMACAYO	GIANCARLOS	02/03/2009	45294904	13-mar-12	14/01/2013
42	MELÉNDEZ TIRADO	CARLOS	23/07/2007	41701598	14-mar-11	14/01/2013
43	MENDOZA SALAZAR	DANIEL FERNANDO	02/06/2008	40591916	05-oct-11	
44	MENDOZA TOCAS	NOELIA KRISTEL	01/09/2007	44354272	20-dic-11	14/01/2013
45	MUÑOZ LUCERO	RAUL	23/07/2007	41264810	31-ago-11	14/01/2013
46	NAVARRO PUERTA	JOSE LUIS	13/10/1997	10485823	11-jun-08	14/01/2013
47	NEYRA SANDOVAL	PIERE HAROLD	23/07/2007	43378807	11-jul-11	14/01/2013
48	NEYRA URQUIZO	ALIPIO DANTE	01/10/2002	10174148	23-jul-08	14/01/2013
49	OBREGÓN FLORES	YSABEL	23/07/2007	09693890	04-feb-11	14/01/2013
50	OCAMPO CAMÁN	SANDRO OMAR	18/08/2008	09723618	05-oct-11	14/01/2013
51	OLIVERA MORAN	JHON	23/07/2007	10232398	02-may-11	14/01/2013
52	ORE FLORES	DACIO	15/09/1997	10145125	26-abr-10	14/01/2013
53	ORMEÑO RAMOS	JOSE LUIS	01/01/2008	43438201	26-jul-11	14/01/2013
54	PANTOJA PACAYA	ANA CAROLINA	05/12/2007	45802719	05-oct-11	14/01/2013
55	PEREZ GALVEZ	ADHEMIR	04/08/1997	09286194	26-abr-10	14/01/2013
56	QUISPE CISNEROS	GABRIELA SHAPCON	02/11/2009	46838056	05-jun-12	14/01/2013
57	QUISPE SALAS	BRAULIO ANTONIO	02/02/2010	42393416	01-jun-12	14/01/2013
58	RAMIREZ BENANCIO	LLUNIOR	05/10/2007	44066669	16-ago-10	
59	REMIGIO NAUPAY	BERNARDO	07/05/2007	08376349	02-ago-10	14/01/2013
60	REQUENA PEÑA	JEYSSON CESAR	23/07/2007	40935925	15-sep-10	14/01/2013
61	ROBLES SANTOS	CESAR	23/07/2007	80148929	20-dic-11	14/01/2013

62	ROCA CHAMORRO	VICTOR ASENCIO	04/08/1997	09688167	17-sep-08	14/01/2013
63	RODRIGUEZ VIDAURE	SERGIO ARMANDO	10/09/1997	09703250	11-jun-08	14/01/2013
64	ROMERO PALOMINO	ANSELMO	16/09/2001	09563963	16-ago-10	
65	RUIZ JULON	JOSE CESAR	02/06/2008	41548198	15-ago-11	14/01/2013
66	SALAZAR ULLOA	FELIPE ALBERTO	16/03/2003	07724881	13-mar-12	14/01/2012
67	SANCHEZ ALMEIDA	JOSE FRANCISCO	20/10/2008	43795280	14-sep-11	14/01/2013
68	TENAZOA CHOTA	JOSE ANTONIO	16/11/2008	41724214	13-mar-12	14/01/2013
69	USURIAGA BERROSPÍ	JOHNNY	02/05/2008	08273111	24-ene-12	14/01/2013
70	VARGAS ANGELES	WILMER FRANKLIN	05/10/2007	09939810	13-mar-12	
71	VENTOCILLA OBREGON	EDGAR ALEXANDER	23/07/2007	40564811	05-may-11	14/01/2013
72	ZAPATA ZUÑIGA	WALDEHIR MARTIN	23/07/2007	10594718	16-ago-10	14/01/2013
73	ABANTO VALENZUELA	CRISTHIAN MARIO	23/07/2007	43218846	15-abr-11	
74	AVILES ALVAREZ	LAURA ANTONIETA	16/11/2005	09835356	21-ene-11	
75	BAMBERGER ALFARO	BEATRIZ	16/11/2005	09696449	01-abr-11	
76	CACHAY VILLANUEVA	EDITH RENEE	01/11/2005	09286117	11-jul-11	
77	CARDENAS BARBARAN	NIKI	21/12/2007	40653572	11-jul-11	28/12/2012
78	CERON RAMIREZ	SANDRA MARILU	07/08/2007	40500421	21-ene-11	25/01/2013
79	CRUZ CALLE	ELMER	16/01/2002	10595835	02-abr-12	
80	ESPINOZA VEGA	JOSE ALFREDO	16/11/2005	41290808	21-ene-11	
81	FLORES VIEYRA	MARIA ALEGNA	16/03/2000	7876826	01-abr-11	sin fecha
82	GARCIA TRIGOSO	JAMES STEWART	23/07/2007	42336941	11-jul-11	
83	GONZALES MIMBELA	JORGE ARMANDO	19/09/2011	40406968		
84	GUILLEN MENDOZA	EVELYN INES	08/10/2010	41468822	27-nov-12	
85	HEREDIA PEÑA	CARMEN ROSA	01/08/2007	42428485	11-jul-11	27/12/2012
86	HERENCIA LOPEZ	ROMY PAOLA	07/11/2000	06673292	20-sep-12	26/12/2012
87	HUARSAYA GUTIERREZ	CESAR ALBERTO	14/06/2010	10329823	14-ago-12	14/01/2013
88	KLING GONZALES	MARLY ZOILA	23/07/2007	10650930	11-jul-11	19/12/2012
89	LARA OTAZU	ANA MARIA	16/11/2005	10340814	11-jul-11	26/02/2013
90	LOPEZ CARLOS	LADY ETHEL	23/07/2007	44584765	11-jul-11	
91	MARTINEZ MUNIVE	CARLOS FELIPE	01/09/2004	09827266	15-sep-10	
92	MENDOZA TORRECILLAS	MARCOS	16/11/2005	40749389	24-ago-10	21/12/2012
93	MONTELLANOS ARAGON	MARY CRISTINA	23/07/2007	42656772	11-jul-11	20/12/2012
94	MUCHOTRIGO FERNANDEZ	KATHERINE LADY	14/03/2011	47658025	27-nov-12	19/12/2012
95	MURILLO AYUQUE	KARINA MEDELEYNE	04/12/2007	42519523	14-mar-11	
96	NOLORVE BOBADILLA	JOSE LUIS	17/12/2007	45099181	01-abr-11	
97	NOPO QUIROZ	LUIS MIGUEL	01/09/2001	06803264	10-oct-11	
98	PEÑA HINSBIS	HECTOR MARIO	23/07/2007	41266181	11-jul-11	26/12/2012
99	PIMENTEL PAUCARCHUCO	JHON RONALD	16/08/2007	41965690	27-ago-10	
100	PINARES SOTO	BENEDICTO	16/01/2001	08952664	14-oct-08	
101	PURISACA MONTALVAN DE SALAZAR	GLENDA MELINA	01/09/2001	40905832	07-jul-08	sin fecha
102	QUISPE MONTOYA	NORCA DONATA	16/11/2005	10439548	21-ene-11	
103	RODRIGUEZ ANAMPA	VILMA ETELVINA	01/09/2007	9701349	11-jul-11	sin fecha
104	ROJAS VALENTIN	JUAN CARLOS	23/07/2007	43986503	03-nov-10	
105	ROMERO GUEVARA	LUIS MIGUEL	28/02/2009	44848050	21-may-12	
106	SANCHEZ RUIZ	SINTHIA	16/11/2005	43160072	11-jul-11	
107	SANTA CRUZ DURAND	RENATO	01/05/2003	42326631	12-ago-09	26/12/2012
108	SANTAMARIA VALIENTE	A' VARO	16/08/2001	17562647	27-ago-10	27/12/2012
109	SEMINARIC CASTILLO	FLOR DANIELLA	20/11/2006	42759410	14-ago-12	
110	SOTO VASQUEZ	AUGUSTO EDUARDO	03/04/2007	41720389	21-ene-11	03/01/2013
111	VALDERRAMA LUNA	MARCO ANTONIO	16/10/2000	09724957	27-ago-10	
112	VERA PANDURO	JOSE CRISTOPHER	23/07/2007	43084909	15-sep-10	26/12/2012
113	ZAFRA LOPEZ	ELIDA BELISA	16/03/2003	40128479	22-abr-09	
114	ACASIE TE LEZANO	CARLOS ALBERTO	01/12/1999	10164979	11-jun-08	
115	BERNILLA DE LA CRUZ	YGNACIA	01/11/2005	41179975	14-sep-11	

116	CARHUACHIN BRICENO	RENAN MARCOS	23/07/2007	9657707	04-feb-11
117	GALLARDO LEON	JULIO CESAR	12/12/2011	42091077	13-jul-12
118	GUEVARA FUENTES	ENRIQUE ANTHONY	02/08/2010	45052200	18-abr-12
119	MURRUGARRA ANSUALDO	FATIMA C	18/09/2006	42914209	03-nov-10
120	PALO MINO ALEJANDRO	LISSETH VICTORIA	09/08/2011	46296854	13-jul-12
121	QUINONES ATIROL	GIOVANNI	05/09/2011	44125355	13-jul-12
122	SEDANO BRAVO	JUAN GERARDO	19/07/2006	43498425	16-ago-10
123	VASQUEZ AMES	JESSICA PAMELA	01/10/2007	40244958	21-ene-11
124	ARAUJO REYES	EMILIO ELEAZAR	16/11/2000	10201968	11-jul-08
125	ARIAS CARBAJAL	JENNY	01/01/2006	40592516	14-sep-11
126	ARMAS CARRASCOS	MAGALY	01/06/2007	43968192	14-sep-11
127	BAILON GIL	FLOR DE MARIA	01/02/2006	40052434	20-jul-11
128	BARRIENTOS MUÑOZ	HENRY	02/08/2002	10369751	06-sep-12
129	BARRIENTOS OJEDA	EDUARDO FIDEL	01/11/2002	09735620	25-sep-12
130	BAZAN QUINTO	HELEN JULIANA	01/08/2002	41002626	09-dic-08
131	BERNAL CHANAME	ALEX ALBERTO	16/10/2004	17636518	29-mar-11
132	BERRIOS MEZA	NANCY EDITH	01/11/2002	10265651	26-ago-10
133	BLAZ MANRIQUE	MARIA BERTHA	01/11/2002	09540717	18-mar-10
134	CABADA RUIZ	IVETTE ESTEFANIA	18/09/1998	25856029	09-dic-08
135	CACERES IZAGUIRRE	JONATHAN DOMINGO	01/10/2002	40769468	22-abr-09
136	CARBAJAL TUESTA	GLEYSER ALBERTO	04/08/2007	41966061	29-mar-11
137	CARRANZA SOLIS	MELISSA EDITH	01/11/2002	40313540	18-mar-10
138	CARRANZA VASQUEZ	DORIS ELIZABETH	01/11/2002	16798653	30-oct-08
139	CARRILLO MARCOS	LIZ MARGOT	01/09/2002	10653090	06-feb-09
140	CASIMIRO GONZALES	JUAN AUGUSTO	01/06/2002	10104007	09-dic-08
141	CASTILLO MESIA	LUZ MARIA	01/12/2002	09938614	16-ago-10
142	CERREÑO ZUMBA	CARLOS AUGUSTO	26/07/2006	06669797	02-abr-12
143	CHAVEZ BENAVIDES	PATRICIA MONICA	01/11/2002	10028220	09-dic-08
144	CHUNGA CORDOVA	CESAR ADRIAN	23/07/2007	09906822	15-abr-11
145	COLLAZOS NEYRA	CESAR ENRIQUE	03/04/2008	07405009	02-abr-12
146	DE LA FLOR YACILA	JESSICA MERCEDES	03/08/2012	45139007	06-sep-12
147	DELGADO VASQUEZ	CRISTIAN ARTURO	23/07/2007	43643657	06-sep-11
148	DIBURGA ORE	LEWIS STANLEY	01/03/2005	10763012	04-feb-11
149	DONAYRE ESPEJO	CARMEN PATRICIA	01/11/2002	25776817	18-mar-10
150	GARCIA HIDALGO	CHRISTIAN OCTAVIO	01/12/2006	10766511	16-ago-10
151	GAVIDIA COLAN	MIGUEL ANER	26/07/2006	07349201	21-mar-12
152	HERRERA AMARO	ROSALYN MILAGROS	01/10/2006	40352844	11-jul-11
153	IBARRA RONCEROS	CARLOS RICARDO	01/12/2002	25663864	09-dic-08
154	JULIAN CAMPOS	KARINA GIOVANNA	01/12/2002	40557471	09-dic-08
155	LLANOS MARIN	MIRTHA YLEANA	15/12/2009	09925984	28-ene-07
156	LOPEZ OBREGON	MARIA ISABEL	23/07/2007	06541744	25-oct-11
157	MARTINEZ MOGOLLON	BEWIN RONNIE	23/07/2007	29844868	06-sep-11
158	MENDOZA ORTIZ	VICTOR MANUEL	01/11/2000	19237625	06-may-08
159	MOGOLLON ORTIZ	KLEDDY GISELLA	16/12/2002	25809440	30-oct-08
160	MORALES GUZMAN	YANHINA ELIZABETH	01/09/2007	44374529	21-ene-11
161	PAZ OCHOA	GABRIELA VERONICA	01/11/2002	41305753	06-sep-11
162	PERALTA LIMPER	OWER OSWALDO	10/03/2011	44133078	09-ago-12
163	PINEDO CULQUI	CARLOS	16/12/2004	33733635	14-sep-11
164	REYNALDO RODRIGUEZ	DARWIN WILFREDO	05/05/2007	09987133	22-mar-11
165	ROMERO NICHÓ	RUBEN	02/05/2011	41041233	28-jun-12
166	SALAS RAMOS	JORGE LUIS	23/07/2007	06133887	14-mar-11
167	SALAZAR ESPINOZA	EDWIN W.	23/07/2007	09805495	28-sep-10
168	SOLANO CADILLO	WILFREDO GERARDO	01/08/2006	42162567	14-sep-11
169	VALDIVIA CHERO	CHERLY	01/12/2002	20997034	18-mar-10

170	VASQUEZ SUMAETA	WALTER ENRIQUE	01/07/2002	40379101	18-mar-10	
171	VELEZMORO MEJIA	JONATHAN ALEXANDER	05/05/2007	41181073	04-feb-11	
172	YEP DIAZ	VICTOR ALBERTO	15/03/2011	44485172	14-ago-12	
173	ABARCA MEDINA	FRANCIS FREDD	02/04/2012	48015637	16-oct-12	
174	ACUÑA ALVAREZ	JUAN	01/11/2005	40535892	14-sep-11	
175	AGURTO BOJORQUEZ	CESAR ALBERTO	01/11/2000	32921925	08-jun-09	
176	ALEMAN ALEGRE	RAFAEL FERNANDO	23/07/2007	09372575	30-jul-10	15/12/2012
177	ALFARO REVOLLAR	ANA MARIA	10/11/2010	43724087	31-jul-12	
178	ALFARO TORRES	ISABEL CECILIA	01/09/2001	06775528	11-jun-08	28/01/2013
179	ALVARADO PUNTAS	PATRICIA LUISA	12/10/2007	40575215	26-ago-10	06/02/2013
180	ANDIA CORDOVA	EPIFANIO	01/12/2011	45790086	16-oct-12	
181	ANGELES ESCOBEDO	CHRISTIAN ORLANDO	01/09/2001	05790299	11-jun-08	
182	ANGULO VELA	MIGUEL ANGEL	01/11/2005	05341932	09-ago-10	
183	ANIYA BARRENA	EDUARDO	01/11/1999	06786444	16-ago-10	
184	ARANDA MARENGO	CABA AGUSTIN	23/07/2007	15736772	11-jul-11	
185	ARCA REYES	ELIZABETH JANET	23/07/2007	03870428	27-nov-12	
186	ARCE TORRES	NELLY YOLANDA	23/07/2007	10026140	09-ago-10	
187	ARIAS HUAMAN	PATRICIA	01/02/2007	42032939	09-ago-10	
188	ARIAS QUISPE	ROSA C.	23/07/2007	08070205	14-sep-11	27/12/2012
189	ARQUINIGO CASTILLO	JANE PATRICIA	01/11/2001	08136539	11-jul-11	
190	ARROYO APOLINARIO	JULIO CESAR	18/08/1997	09593732	11-jun-08	
191	ARTEAGA VASQUEZ	PATRICIA YSETH	03/09/2010	44739631	16-oct-12	
192	ASIAN RAMOS	NATALIA CRISTINA	16/06/2001	40830945		23/01/2013
193	AVELLANEDA ACEDON	KARIN JEANNETT	18/08/1997	09955723	11-jun-08	
194	BAMBAREN ROJAS	CESAR AUGUSTO	16/07/1997	06646229	11-jun-08	
195	BARAZORDA CUCCHI	ALICIA	23/07/2007	10449604	20-jul-11	
196	BARZOLA QUISPE	HILDA ISABEL	02/12/1997	08661090	14-sep-09	
197	BAUTISTA TORRES	MIRIAM	23/07/2007	44751989	14-sep-11	
198	BAZAN GARCIA	LIZ CARO	21/03/2011	41918120	16-oct-12	
199	BEDOYA ESPIRITU	JAIME FERNANDO	01/12/2007	80539074	24-ago-10	29/01/2013
200	BELLEZA VELA	ANGELICA MARIA	23/07/2007	45233499	30-jul-10	
201	BERNABE CHAFLOQUE	ORLANDO FREDDY	23/07/2007	40745205	11-jul-11	
202	BERVERISCO TORRES	SANDRO WILMER	01/02/2006	10804698	28-jun-10	
203	BRUNO YANEZ	EDGAR OSWALDO	05/05/2003	10339303	02-nov-09	
204	BUENO BARDALES	WILLIAM	01/11/2000	25858474	11-jun-08	
205	BUTRON HINOJOSA	EDUARDO JOSE	23/07/2007	40764771	16-oct-12	
206	CABRERA CABRERA	BIEDERMAN	23/07/2007	44987790	31-ago-11	
207	CAMPOS VALDIVIA	CLEVER	23/07/2007	43710108	11-jul-11	
208	CARCAMO ZAPATA	YOLANDA	06/10/1998	09120520	28-jun-10	
209	CASTILLEJOS TENAZOA	LINCOLN JAMEZ	23/07/2007	40674629	21-ene-11	06/02/2013
210	CENTENO MAS	MARCOS ANTONIO	17/03/2001	07259684	11-jun-08	
211	CERRON RUIZ	ROSARIO DEL PILAR	16/01/2001	20740184	28-jun-10	
212	CHAFLOQUE MARROQUIN	ANA ISABEL	01/11/2000	10652159	26-may-77	
213	CHAVEZ ESPINOZA	JORGE ROMAN	21/03/2001	10684631	11-jun-08	
214	CHAVEZ JAIMES	MARIA MERCEDES A.	16/04/2001	09823212	24-feb-09	
215	CHAVEZ NIÑO	MARIA DEL CARMEN	23/07/2007	08460353	11-jul-11	
216	CHAVEZ VIDAL	IESUS LUIS	01/08/2005	42544284	09-ago-10	
217	CONCHA COTITO	MARIA ISABEL	03/08/2007	33943006		
218	CONCHA FUCHS	SILVIA ANGELICA	01/07/2000	44544385	18-feb-12	
219	CORDOVA NICHOS	RUBEN	03/07/1998	07637123	24-ago-10	
220	CORONADO ANGELDONIS	JOSE MARTIN	23/07/2007	25860715	11-jul-11	
221	CORONADO FLORES	GEORGET YORKA	01/02/2002	09784390	21-may-10	
222	CUBA LIZAMA	ENRIQUE MANUEL	16/11/2005	08755401	11-jul-11	
223	CUBAS SANCHEZ	JAVIER	21/03/2001	10294396	11-jun-08	

224	CUYA MALLCCO	SIBIA	08/12/2007	40855749	11-jul-11	20/12/2012
225	DEL CASTILLO MUNAICO	DIANA KATHERINE	20/09/2006	40269088	11-jul-11	
226	DELGADO MINAURO DE URBAN	MARISOL	02/12/2002	09437901	28-jun-10	
227	DIANDERAS PEREZ	ERICK CARLOS	01/10/2001	09774367	11-jun-08	
228	DIAZ MONTESINOS	GUILLERMO ARMANDO	26/02/1998	08113748	11-jun-08	
229	DIAZ SAAVEDRA	HECTOR H	12/11/2010	09388621	05-jun-12	19/12/2012
230	DURAND ANYOSA	EDITH	06/12/2010	43888343		
231	DURAND CRUZ	JUAN JORGE	01/05/2001	40915768	11-jun-08	
232	ELERA ARROYO	SILVIA MARGOT	01/12/1999	10261946	11-jun-08	
233	ELGUERDA TRUSILLO	DIANA ISABEL	15/06/2011	43600177	09-ago-12	
234	ESPINOZA FARFAN	ALEXANDER	01/03/2002	40552376	11-jun-08	
235	FAJARDO ALMEIDA	MARITZA	06/12/2010	42003688	28-jun-12	
236	FANO LEON	MAYRA DENISSE	01/12/2001	40663978	21-jul-08	
237	FERNANDEZ SAVOIRE	FELIPE FRANCISCO	01/02/2004	09857926	26-jul-10	
238	FERNANDEZ MARTELL	PAUL HENRY	16/11/2000	07489397	11-jun-08	
239	FIGUEROA TORREJON	CINTHIA ZAIDA	01/06/2001	25793114	11-jun-08	
240	FLORES BAUTISTA	SONIA ROCIO	17/03/2001	10707034	11-jun-08	
241	FLORES HUAYTA	ANDRES JAVIER	18/03/2010	40852945	10-oct-12	
242	GAMBOA HURTADO	VICTORIA ELIZABETH	06/10/2001	07756431	07-jul-08	
243	GAMBOA RIVERA	PABLO MOISES	22/04/2010	40442309	09-ago-12	
244	GARAY BRIONES	JOVANNA MISHELL	01/09/2001	06803973	21-jul-08	14/12/2012
245	GARCIA MAYORCA	HILDA TERESA	20/10/2010	43666891	31-oct-12	21/12/2012
246	GARCIA OSPINAL	ANGELICA	01/05/2008	45269491	11-jul-11	
247	GARRIDO ZAGACETA	HECTOR MIGUEL	01/11/2002	10184450	16-ago-10	
248	GONZALES GUTIERREZ	YESSSENIA DEL PILAR	10/11/2010	41985313	31-jul-12	
249	GONZALES PONCE DE LEON	ALEX WALTER	01/12/1999	10081772	11-jul-11	
250	GUERRA RODRIGUEZ	WILLIAMS ALEXANDER	16/07/2002	10727575	17/01/1978	
251	GUERRERO SUYO	JAIME EXALTACION	01/09/2001	09700614	28-jun-10	27/12/2012
252	GUILLÉN SANCHEZ	JORGE LUIS	01/11/2000	10473394	21-jul-08	
253	GUTIERREZ DAVILA	JOSE LUIS	23/07/2007	44389122	11-jul-11	
254	GUZMAN CORREA	VICTOR SEGUNDO	23/07/2007	09687670		
255	HUAMAN ASMAT	JORGE LUIS	07/11/2011	45551593	27-nov-12	
256	HUAMAN ESPINOZA	RUDY JAIME	01/02/2002	10878111	11-jun-08	
257	HUAMAN REATEGUI	TEDDY MARCEL	23/07/2007	80394124	09-ago-10	
258	HUAMAN SANDOVAL	NOLA	05/08/2005	10289703	26-ago-10	
259	HUAMANI PACO	MARCO ANTONIO	23/07/2007	10096001	09-ago-10	
260	HUANAYQUE MARCA	MERCEDES JUDITH	01/02/2006	41058521	11-jul-11	30/01/2013
261	HUARIPATA PLASENCIA	JUAN CARLOS	14/02/2012	45244517	05-dic-12	
262	IBARCENA FRANCO	FERNANDO ANTONIO	01/06/2000	09066307	29-mar-11	
263	INCIO PAZOS	JORDANO SANDRO	23/07/2007	09743605	11-jul-11	
264	JULCA CASTAÑEDA	GILMAR ROBERTO K	17/11/2003	10390484	28-jun-10	
265	LAJO GARCIA	TERESA NOEMI	23/07/2007	08268928	30-jul-10	
266	LARA CHOQUE	MERCEDES SONIA	08/06/2006	08883000	30-jul-10	
267	LEON BURGOS	MIRIAM HERMILA	03/08/1998	25810059	11-jun-08	21/12/2012
268	LEON OSCANGA	MERY	21/05/2009	41352402	05-jun-12	
269	LERZUNDI FARFAN	JAVIER JORGE	17/05/2011	42248552	28-jun-12	
270	LIBUYACC HUANACHIN	WILBER AMADOR	16/07/2005	10065019	10-may-11	
271	LOO VARELA	JULIO ALBERTO	23/07/2007	43159171	09-ago-10	
272	LOPEZ POLICIO	CESAR DAVID	16/07/2000	40324642	11-jun-08	
273	LOPEZ VALDIVIA	SILVIA ELIZABETH	16/11/2003	10793078	28-jun-10	
274	LOZADA SANTIAGO	MARIA ROSAURA	16/09/2011	07594408	16-oct-12	
275	MACHUCA BRIONES	SHULAMIT	20/09/2006	10867914	15-abr-11	
276	MAMANI CONDORI	RUTH LAURA	23/07/2007	46327318	31-jul-12	
277	MANTILLA LOBATON	DOLORES	06/09/1999	08712448	28-jun-10	

278	MARTEL YAYCATE	PAULA VERONICA	23/07/2007	45052706	31-jul-12	06/03/2013
279	MARTINEZ CABRERA	JUDITH MAGALY	16/08/2003	40175525	28-jun-10	
280	MARTINEZ CENTURION	ARMANDO TEOFILO	01/08/2002	06704012	11-jun-08	
281	MENDEZ GUTIERREZ	ALCIDES JORGE	20/09/2006	41585270	09-ago-10	
282	MONCADA PEÑA	ELIZABETH DEL PILAR	01/12/1999	09586246	11-jun-08	
283	MORAN BARRIOS	BRIAN BRUNO	23/07/2007	41451623	24-ago-10	
284	MORAN OCHOA DE CLAUDET	YOVANNA MAGDALENA	04/04/2006	25805017	11-jul-11	
285	MOSCOSO LESCADO	ALEX LORENZO	01/10/2002	06241953	11-jul-11	
286	MOSIOTT HUAYTAYA	JOSE ANTONIO	01/02/2002	09884664	11-jun-08	
287	MOYA LLAMOCA	HENRY SANTIAGO	16/10/2000	25704453	11-jun-08	
288	NEWMAN SUAREZ	JUNGUEN JESUS	20/11/2006	10771341	11-jul-11	
289	NEYRA BARRIGA	ROSALYN HELENA	01/05/2010	10621628	15-abr-11	
290	NEYRA TAFUR	DAVID CESAR AUGUSTO	04/04/2006	43778636	11-jul-11	
291	NIETO ROJAS	DAYSÍ CRISTINA	23/07/2007	45011973	06-sep-11	16/01/2013
292	NOLASCO GALINDO	ALEXANDER HERNAN	01/11/2000	10650262	13-mar-07	
293	NORIEGA ARBAIZO	CARLOS ALBERTO	01/12/2003	16439679	11-jul-11	
294	ORDINOLA GUERRERO	LEONEL EDGARDO	16/12/2000	03495403	21-jul-08	29/01/2013
295	OROSCO SANDOVAL	ROBERTO	01/09/2004	09702587	11-jul-11	
296	ORTEGA PASTOR	MOISES ABEL	16/08/2001	25771175	11-jun-08	
297	OTALORA PEDROZA	JUAN ALAN	05/04/2004	07623126	11-jul-11	
298	PAJUELO ANGELES	RICHARD WALTER	16/07/2003	40059034	11-jul-11	
299	PALOMINO GUTIERREZ	MARISOL	01/04/2008	43190130	06-sep-11	
300	PANTOJA APOLINARIO	WILDER EDWIN	10/11/2010	43627586	31-oct-12	
301	PANTOJA VARGAS	GARY DONOVAN	20/08/2007	42786777	24-ago-10	26/12/2012
302	PAREDES JERI	JOEL	16/11/2004	41431096	28-jun-10	19/12/2012
303	PARIAPAZA LUPO	BEATRIZ JESSICA	01/07/2007	40380238	11-jul-11	
304	PECHE MONJE	SEGUNDO PASTOR	23/07/2007	07066845	30-jul-10	15/12/2012
305	PEÑA ROMERO	DORINDA	20/08/2010	42855277	16-oct-12	18/12/2012
306	PEREZ OLIVOS	LUIS FELIPE	01/09/2001	40124977	28-jun-10	
307	PINEDO RUIZ	MIGUEL ANGEL	02/08/2010	41305673	09-ago-12	15/12/2012
308	PINO GUTIERREZ	RICHARD ALEXANDRO	01/05/2011	43752629	23-ago-11	
309	PORRAS SILVA	YOLANDA	01/11/2000	10229949	24-feb-09	
310	PUCÁ GUEVARA	MARIA	05/04/2008	10750812	02-abr-12	
311	PUMACAYO CONDORI	BETTY	02/01/2008	29724424	28-sep-11	03/01/2013
312	QUEZADA CABREJOS	AMGIE MABELL	01/09/1998	10476587	11-jun-08	20/12/2012
313	QUIROZ DAVILA	ROBERT MICHEL	17/08/2010	10441206	21-ene-11	
314	QUISPE ALVARADO	WILLIAM JESUS	16/02/2000	40319351	21-jul-08	
315	QUISPE GOMEZ	ANDRES ARMANDO	01/09/2001	40500662	11-jun-08	
316	QUISPE TUSE	EDDA MICHELLE	16/11/1998	09968055	11-feb-09	
317	RAMOS CHUMBIMUNI	OLGA ANDREA	24/07/2007	45089980	31-jul-12	15/12/2012
318	RAMOS HUARCAYA	LIDIA SINADI	23/07/2007	06803483	15-sep-10	15/01/2013
319	RAMOS LAVALLE	JULIA MIRTHA	23/07/2007	06744164	11-jul-11	
320	RAYMOND MECEDO	MIGUEL WILMER	30/07/1997	06710308	11-jun-08	
321	RELAYZA BALDERA	WILMER ALFREDO	16/01/2001	17616322	11-jun-08	
322	RENTERIA LOAYZA	LUZ	05/05/2008	45023505	18-abr-12	21/01/2013
323	RETAMOZO CAMPUZANO	DIANA KATHERINE	09/02/2006	40264383	26-ago-10	15/01/2013
324	REYES ARTOLA	CARLOS ARMANDO	01/03/2006	40410220	24-ago-10	25/12/2012
325	RIOS COHEN	ALDO ARMANDO	12/10/2007	40409282	24-ago-10	
326	RIOS PALOMINO	ELIZABETH	16/07/2004	40508772	26-ago-10	15/02/2013
327	RIVERA HURTADO	SUSANA EVELIN	07/11/2005	40023461	30-jul-10	
328	RIVEROS CASTRO	GUSTAVO MAXIMILIANO	07/11/2011	48334448	16-oct-12	
329	ROJAS CASTRO	ANA CLAUDIA	08/06/2006	40500875	09-ago-10	
330	ROJAS FERNANDEZ	MARIA LOURDES	04/04/2006	09621336	11-jul-11	
331	ROJAS MELENDEZ	ALFONSO HUMBERTO	23/07/2007	09410843	04-ago-11	17/12/2012

332	ROJAS NUNEZ	PERCY GIOVANNI	20/02/2008	09678789	02-abr-12	
333	ROJAS ZUNIGA	MARIA ELISA	20/10/2003	07727815	11-feb-09	
334	ROMANI HUACACHI	JHONNI ARTURO	23/07/2007	41239736	11-jul-11	
335	ROSILLO CURAY	KARINA MARIBEL	23/07/2007	41062925	24-ago-10	
336	RUBIO BARTRA	ANTONIO BELLAMI	16/12/1998	07760688	11-jun-08	
337	RUIZ RIVAS	REMBRANDT	05/05/2003	40865519	11-feb-09	
338	RUIZ ZALDIVAR	ROLANDO RUFINO	16/08/2003	16764047	09-jun-08	
339	SALAZAR COTRINA	FERNANDO MARTIN	04/02/2010	10470445		15/12/2012
340	SALAZAR MERCADO	ROBERTO BENJAMIN	03/12/2001	08430678	16-oct-12	
341	SALINI ABAD	EDDA ROSSANA	01/04/2008	16018042	02-jun-11	
342	SALVADOR PINARES	MARLENE ROXANA	01/03/2001	10020135	11-jun-08	
343	SAMAN SAVERO	CAROLINA LILIANA	23/07/2007	40249491	06-sep-11	
344	SANCHEZ BELLODAS	FLOR DE MARIA	10/11/2010	41353136	31-jul-12	
345	SANCHEZ ESTRADA	PEDRO RICARDO	04/08/2006	10014723	02-ago-10	
346	SANCHEZ PONCE	MIGUEL ANGEL JESUS	04/04/2008	43419477	06-sep-11	
347	SANCHEZ URIBE	HIPOLITO JAIME	16/08/2001	09680196	11-jun-08	
348	SEGURA CARRANZA	JOSE GABRIEL	16/06/2005	40123098	09-ago-10	
349	SEGURA GALLO RUIZ	CARLOS RAUL	01/02/2002	25734442	23-jul-08	
350	SEVILLANO CABELLO	JONH WILLIAM	16/09/2003	08957750	01-jul-10	
351	SILVA SOTO	MICHAEL JESUS	04/08/2006	40462455	15-abr-11	
352	SOLARI PUENTE	JHONATAN CRISTOFER	01/10/2007	41719103	30-jul-10	
353	SUAREZ CORRALES	JANNET MILAGROS	01/09/2001	40007987	11-jun-08	
354	TAGLE SOTO	ANTHONY FELIX	14/02/2012	44859970	16-oct-12	
355	TELLO VALDIVIA	JONATHAN ISRAEL	09/03/2011	42106101	09-ago-12	19/12/2012
356	TICSE ALVAREZ	EVELYN MILAGROS	01/02/2005	41047173	12-oct-10	28/01/2013
357	TORRICO HUERTAS	SYLVIA CAROLINA	04/12/2009	09679851	16-oct-12	
358	TRUCIOS MORON	MIGUEL ANGEL	08/05/2008	10797303	27-nov-12	
359	VALENCIA GONZALES	NADIA	01/09/2001	08891936	11-jun-08	
360	VALIENTE ZAPATA	SOLOMON MANUEL	21/06/2005	03892819	01-jul-10	
361	VARGAS ORTIZ	JUAN FIDEL	23/07/2007	09720440	09-ago-10	15/01/2013
362	VASQUEZ ESPINOZA	EDUARDO	16/03/2005	07865974	05-may-11	
363	VASQUEZ PENA	JAVIER FREDDY	02/12/2011	47639278	27-nov-12	18/02/2013
364	VASQUEZ SORIA	MARIA LUISA DEL ROSARIO	05/06/2007	09416433	18-abr-12	
365	VERA UGARTE	EDITH MONICA	17/10/2007	41335918	21-may-12	
366	VILCHEZ SAMANAMUD	JAIME JAVIER	16/08/2003	15761660	11-jul-11	
367	VISOSA SENADOR	HUGO FERNANDO	01/12/1999	09533828	11-jun-08	
368	VIVANGO GUILLEN	DENIS EDGAR	13/08/2010	42206351	31-jul-12	
369	YARLEQUE MAZA	ROXANA	16/09/2000	10239446	28-jun-10	
370	YAURE ACEVEDO	WILKINS DONOVAN	21/08/2008	43715104	04-oct-12	
371	YAYA REYES	PEDRO ALEXIS	23/07/2007	80322822	04-ago-11	
372	YUPANQUI PINTO	PLINIO BENEDICTO	07/08/1997	10012281	12-ago-09	
373	ZUNIGA DIAZ	CARLOS ALBERTO	04/08/2006	06033473	26-jul-11	
374	ZUNIGA DIAZ	CARLOS ALBERTO	04/08/2006	06033473	26-jul-11	02/01/2013
375	ALARCON MOGROVEJO	PABLO	01/08/2007	41571579	16-ago-10	21/12/2012
376	CARRIZALES VILA	LEONCIO	16/08/2001	08891027	03-sep-10	
377	CENTURION AGUIRRE	RICHARD CHRISTIAN	01/05/2007	40547281	01-jun-12	21/12/2012
378	CUETO DELGADO	GLORIA ISABEL	01/09/2001	10728926	12-oct-10	11/01/2013
379	ECHAVARRIA GALLARDO	RUBI ESTHER	31/01/2002	10117022	11-feb-09	19/02/2013
380	FIDEL VALCARCEL	VANESSA	06/09/2009	41423694	21-may-12	21/12/2012
381	FLORES QUISPE	FREDDY ELVIS	23/07/2007	07398240	02-ago-10	18/12/2012
382	GALLARDO ASUNCION	VIOLETA GRISELDA	01/07/2002	09201239	24-feb-09	08/03/2013
383	MAMANI	JAVIER FELIPE	23/07/2007	07880992	02-ago-10	
384	MEZA TUPAYACHI	HERNAN	01/05/2006	09583137	15-sep-10	09/01/2013
385	NAMIHAS CASTRO	MONICA CECILIA	20/01/2011	06674599	16-oct-12	

386	ODRIA VARGAS	WALTER KINDLY	12/08/2009	40431034	27-abr-12	21/12/2012
387	RAMOS ROJAS	JESUS JAIR	23/07/2007	43766633	02-ago-10	
388	SEGOVIA MERINO	PRIMO	01/12/1999	09613627	29-ene-09	18/01/2013
389	TINEO VARGAS	ROCIO MARISOL	01/12/1999	07253149	24-feb-09	
390	ALBURQUEQUE VIVANCO	JOSE GIOVANNY	02/05/2011	45800059	27-nov-12	
391	ASENCIOS GUERRA	JUNIOR ARTURO	14/04/2010	46953133	27-nov-12	
392	AUCCAPIÑA RAMOS	MARITZA	19/11/2009	42925544	27-ago-12	
393	BLAS ZORRILLA	GABRIEL LUIS	01/11/2002	09609281	09-dic-08	
394	CONCHA BENDEZU	NEDDY LADDA	01/03/2010	71705593	27-nov-12	
395	GALLEGOS AGUIRRE	VICTOR ALEXANDER	06/01/2009	45453019	27-nov-12	
396	SANCHO GUEVARA	JUAN VIDAL	16/04/2007	09465415	27-nov-12	
397	TAFUR FUESTA	ZOILA MIGUELINA	02/02/1998	09439426	09-dic-08	
398	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	06/03/2013
399	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
400	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
401	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
402	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
403	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
404	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	08/03/2013
405	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	21/12/2012
406	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
407	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
408	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
409	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	08/03/2013
410	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	26/12/2012
411	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	07/03/2013
412	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	14/12/2012
413	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
414	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
415	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
416	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
417	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	08/03/2013
418	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
419	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
420	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
421	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
422	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
423	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
424	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
425	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
426	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
427	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
428	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
429	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
430	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	16/01/2013
431	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
432	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
433	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
434	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
435	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
436	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
437	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	
438	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	14/12/2012
439	VALDEZ VILLALBA	RICARDO	16/05/2012	16997761	17-ago-12	

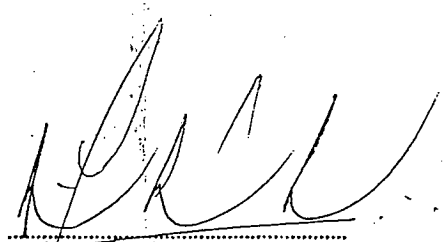
440	CONTRERAS	JOSE ARQUE	01/02/2005	4113781	10-sep-12	
441	FRANCO SOTO	JOSE ROGER	04/11/2007	10651476	21-nov-08	
442	FRANCO SOTO	JOSE ROGER	04/11/2007	10651476	21-nov-08	
443	FRANCO SOTO	JOSE ROGER	04/11/2007	10651476	21-nov-08	
444	FRANCO SOTO	JOSE ROGER	04/11/2007	10651476	21-nov-08	
445	FRANCO SOTO	JOSE ROGER	04/11/2007	10651476	21-nov-08	
446	ALVARDO ROSALES	KELLY	07/09/2011	40526535	10-oct-12	dic.2012
447	ANGULO ALVARADO	HELEN THAID	04/04/2012	71426167	10-oct-12	24-12-112
448	ARROYO APUELA	ROBER ALFREDO	05/07/2011	45495847	20-abr-12	
449	AYALA NOLORBE	ELIZABETH MELISSA	02/08/2011	42521466	30-may-12	04/01/2013
450	CHAVEZ BRICEÑO	LUIS RENATO	05/10/2012	73873004	10-oct-12	
451	ESPINOZA FRIAS	DORIS JANET	03/02/2010	42837892	12-sep-12	
452	GUILLÉN ZAPATA	ALDO ANDRE	03/05/2012	47046165		21/12/2012
453	INOÑÁN BINCHALES	LUZ VERONICA	21/02/2012	47260944	10-oct-12	24/12/2012
454	MACHUCA ABANTO	OMAR ALEXIS	18/01/2008	40779310	21-may-12	
455	ORTIZ SOLES	EDWIN	16/11/2008	40625290	10-abr-12	
456	PAZ LANFRANCO	GERALDINE SOFIA	05/06/2012	60823501	31-oct-12	
457	PEDEMONTE SALDARRIAGA	MIGUEL ANGEL	10/11/2009	42988149		sin fecha
458	PRO ARENAS	ETHI STEPHANIE	12/07/2011	47072633	20-abr-12	
459	RUDECINDO FLORES	MARIA YSABEL	12/03/2010	40578313	24-may-12	04/01/2013
460	SANTISTEBAN CHAPONAN	MARYORIE JUANITA	05/10/2012	47397127	10-oct-12	
461	SEGURA AMPUERO	MILAGROS ROXANA	04/04/2012	48285718	10-oct-12	24/12/2012
462	SOLIS LAGUNA	ANDREA TERESITA	13/12/2011	47503079	10-oct-12	dic.2012
463	ZUÑIGA ZEGARRA	SUSAM CATHERINE	16/11/2008	43102786	30-may-12	
464	ABANTO SOTO	AGUSTIN	23/07/2007	43896455	02-ago-10	
465	ADANAQUE CHIROQUE	JUAN PABLO	23/07/2007	10862924	01-abr-11	
466	AGÜERO TOLENTINO	CARLOS ALBERTO	03/12/2008	10140701	04-oct-12	
467	AGUILAR LEON	KATERINE GIANELLA	04/04/2011	45585779	31-oct-12	
468	ALDAMA MATEO	YUL HENRY	23/07/2007	06773214	20-jul-11	
469	ALVARADO EGUSQUIZA	MIRYAM	16/11/2005	10647488	16-ago-10	
470	ANTAURCO CUEVA	GIOVANNA VICTORIA	23/07/2007	41989221	26-jul-11	
471	AQUINO HUAROMO	EMERSON YOVANI	10/11/2009	44331862	17-may-12	
472	AQUINO VÁSQUEZ	MIGUEL FERNANDO	07/06/2011	44898129	31-oct-12	
473	AQUINO VÁSQUEZ	MIGUEL FERNANDO	07/06/2011	44898129	31-oct-12	
474	ARBIETO ROLDAN	MARCO ANTONIO	16/11/2003	09886642	12-ago-09	
475	ATILANO ACOSTA	HENRY FRANK	01/08/2002	26959995	25-mar-08	
476	AVALOS GUZMAN	JUAN CARLOS	01/12/2011	44221794	16-oct-12	
477	AVENDANO ARCE	PAULINA INES	23/07/2007	09704582	14-oct-10	
478	AZABACHE SANCHEZ	CARLOS LORENZO	23/07/2007	18177199	23-ago-11	
479	BALLENA ALVA	JOSE JOE ARTURO	23/07/2007	42244364	26-jul-10	
480	BALLÓN CHAVEZ	LUIS ALBERTO	04/08/1998	25764100		
481	BALLÓN CHAVEZ	LUIS ALBERTO	23/07/2007	25764100	28-sep-11	
482	BÁLVIN DE LA CRUZ	RENZO HERNAN	01/07/2000	25773291	11-jun-08	
483	BARRETO MANCILLA	ELIZABETH YULISSA	02/11/2011	71696412	27-nov-12	
484	BARRIENTOS VIDALON	ROSA ELVIRA	23/07/2007	41348819	02-ago-10	
485	BARTUREN VILLACORTA	CESAR RAUL	23/07/2007	06790698	03-sep-10	
486	BEDON BAUTISTA	AUGUSTO ARCANGEL	06/10/1998	09966220	11-jun-08	
487	BERNAL PANANA	GUSTAVO ADELINO	08/05/2008	43793668	06-sep-11	
488	BERRU CHUMACERO	ALEX WILLIAMS	16/03/2001	09724738	11-jun-08	
489	CAHUANA JUAREZ	DEISSE JACKELIN	01/03/2009	42455342	17-may-12	
490	CAJACURI ROJAS	VICTOR JULIO	01/08/2009	41149184	19-ene-12	
491	CANTORAL RAMIREZ	OMAR GENARO	23/07/2007	10244319	09-ago-10	
492	CAPARO HUAMAN	CARLOS	16/02/2003	16176106	22-abr-09	
493	CARBAJAL RODRIGUEZ	YURI FREDY	01/05/2001	25720633	11-jun-08	

494	CARDOZA GOMEZ	JORGE ELEAZER	01/11/2003	40650975	12-ago-09
495	CARRASCO AGUILAR	DAVID	23/07/2007	10705662	03-sep-10
496	CASTILLA ROMANI	CARLOS ANTONIO	07/12/2010	40811529	04-jul-12
497	CASTILLO ALGANTARA	ANGEL ALEJANDRO	16/09/2000	08982089	23-oct-09
498	CASTRO MANUYAMA	ELISA CARMIN	16/02/2007	44152972	16-ago-10
499	CHAPONAY SANCHEZ	JESSICA VANESSA	16/03/2011	40725088	
500	CHAVEZILLANOS	EDGARDO AMADOR	10/11/2009	08138645	22-feb-12
501	CHAVEZ SANTANDER	OMAR DAVID	18/06/2010	10771133	14-mar-11
502	CHUMBITAZ NOLASCO	JORGE CHRISTOPHER	17/03/2011	46329755	05-jun-12
503	CLAYO CASTONEDA	OMAR	02/02/2012	44322610	04-oct-12
504	COIRNEJO ALVARADO	GIANCARLOS	23/07/2007	42319535	26-jul-10
505	CRUZATE PEREDA	JUAN FAUSTINO	02/07/2010	10692263	26-jun-12
506	CURITOMAY PACHECO	NADIA NATALY	04/08/2011	44170798	
507	CURIO LOAYZA	GLADYS MARGARITA	02/05/2010	40871558	02-abr-12
508	DIAZ SALCEDO	JESSICA PAOLA	19/03/2012	42579845	27-nov-12
509	DIAZ VERA	ANA MELBA	18/08/2008	40233826	23-ago-11
510	DUEÑAS PELAEZ	GIOVANNA GERALDINE	16/03/2007	10621533	02-ago-10
511	ESCALANTE CHUMBES	KATTY	02/08/2007	44772996	14-dic-10
512	ESPINOZA MORALES	GIOVANNA GRACIELA	16/03/2001	07880162	11-jun-08
513	ESPINOZA TORRES	DANIEL VICTOR	23/07/2007	10743446	09-ago-10
514	FAUCHEUX TINEO DE BEME	OLGA BENIGNA	01/09/2001	07368290	22-abr-09
515	GARCIA SALAZAR	JOSE LUIS	02/02/2012	45219811	31-oct-12
516	GONZALES REZZA	JUAN PABLO	16/11/1998	09834595	05-jun-09
517	GUEVARA CARRASCO	MILAGRITOS DEL PILAR	01/08/2007	41498656	16-ago-10
518	HERNANDEZ FLORES	WILLIAMS ALEX	01/11/2002	10241297	17-sep-08
519	HIDALGO ARROYO	JAVIER ANGEL	06/05/2008	40065139	02-abr-12
520	HOLGADO LEZMA	SUSAN ELIZABETH	23/07/2007	43228777	06-sep-11
521	HURTADO SAAVEDRA	CARLOS MOISES	16/10/2001	09953029	11-jun-08
522	PARRAGUIRRE BUENES	JUAN	03/04/2007	42489955	04-feb-11
523	IBENGUA CANO	HENRY CRISTIAN	16/10/2001	08148327	11-jun-08
524	LEON GARCIA	JESUS LEO	01/03/2001	17633327	02-feb-09
525	LOPEZ MORENO	JULIO ALEJANDRO	23/07/2007	41907513	31-ago-11
526	LUOGO SANCHEZ	LUIS ANGEL	16/02/2003	41533116	14-ago-08
527	MARTINEZ CASTILLO	WALTER ENRIQUE	01/12/1999	07349823	02-feb-09
528	MATOS FERNANDINI	JOSE JAIME	05/05/2003	09646557	02-feb-09
529	MEDINA ESCALANTE	MANUEL ENRIQUE	06/11/2009	46301712	02-abr-12
530	MEDINA TEMOGHE	IRIS ROXANA	16/03/2001	10023363	26-ago-10
531	MONROY BAUTISTA	VLADIMIR SANTOS	16/10/2002	10752534	17-sep-08
532	MORI BARREROS	MIGUEL ANGEL	01/02/2002	08161239	11-jun-08
533	NIMA BASTIDAS	YRWIN MICHAEL	01/12/2001	40181356	11-jun-08
534	QUEDA CARRILLO	CARLOS ALBERTO	16/02/2002	40306585	12-ago-09
535	ORE CHIRINDI	JHON TONY	04/08/1998	10640148	02-feb-09
536	ORLUNDO ORLUNDO	JULIA ELEUTERIA	10/11/2010	42975695	10-oct-12
537	PERALES PAJARES	JESUS LORENZO	02/09/2010	42086122	04-oct-12
538	PEREZ LOPEZ	VICTOR ROBERTO	23/07/2007	40711162	
539	PINEDA ESPINOZA	CESAR TEOFILOS	16/11/1999	10461481	29-abr-10
540	PORTOCARRERO RUIZ	GIOMAR ELIAS	18/04/2011	44025334	05-jun-12
541	POZO TIMANAY	ABEL FERNANDO	30/07/1997	06662708	22-abr-09
542	PUMA ESPINOZA	CATERIN LIZ	28/07/2007	44040150	30-abr-12
543	QUEZADA RODRIGUEZ	JUAN JOSE	23/07/2007	25836298	15-ago-11
544	QUISPE FLORES	PEDRO MIGUEL	16/09/2000	10536801	11-jun-08
545	RAMIREZ ARANGO	ALBERTO ISMAEL	01/11/2004	80652867	04-feb-11
546	RAMIREZ NINAPATA	CARLOS ENRIQUE	16/10/2000	06778511	08-jun-09
547	RAMOS JULIO	OSCAR ANTHONY	07/12/2010	15845572	27-nov-12

548	REYES JUSTO	SANDY DIANA	07/12/2010	45460353	26-nov-12
549	REYES VALDEZ	NATHALY PAOLA	10/03/2009	42355800	28-sep-11
550	RIOS CESAR	JOSE GERMAN	01/06/2002	25831587	08-jun-09
551	RIVERA PAREDES	JORGE ALFONSO	16/10/2001	07931401	29-ene-10
552	ROJAS VARGAS	JOSE EULER	23/07/2007	42101673	02-ago-10
553	ROMERO SALINAS	LEONARDOS PETER	23/07/2007	40452013	12-oct-10
554	RONDAN GONZALES	OSCAR RAUL	23/07/2007	10027317	20-dic-11
555	RUIZ PANCORBO	LUZ FAUSTINA	02/12/2005	40462778	26-jul-10
556	SAENZ INFANTES	ARUM ALBERTO	07/11/2011	41975854	10-oct-12
557	SAGARDIA ZAVALA	CRISTIAN MANUEL	16/10/2001	10716125	29-ene-10
558	SALAS MENDOZA	HERLES EDUARDO	01/06/2010	41654140	30-may-12
559	SALAZAR ROSAS	CARLOS FRANCISCO	29/08/2011	43001335	14-ago-12
560	SALAZAR ZAVALA	JULIO PABLO	16/02/2000	10802178	11-jun-08
561	SANCHEZ MEGA	SHIRLEY KARIN	23/07/2007	40529018	12-oct-10
562	SANTAMARIA CESPEDES	LENIN ANTONIO	02/08/2010	07763797	31-oct-12
563	SAONA MARCOS	VANESSA MONICA	10/08/2009	46156321	19-ene-12
564	SILVA SANTIAGO	SEBASTIAN	16/07/2008	21416224	14-sep-11
565	TARIA VILELA	ORLANDO PAUL	23/07/2007	08129454	20-jul-11
566	TORRES VILLEGAS	ELVIRA MAYDERLI	04/04/2011	44661044	02-abr-12
567	ULFE ARROYO	RONALD HANS	10/05/2001	41000269	11-jun-08
568	USHINAHUA PUTANA	KARDY AKIRA	23/07/2007	41378413	02-ago-10
569	VALDEZ ZAVALA	JAIME JESUS	01/09/2001	06669592	11-jun-08
570	VELASCO GAMIO	JESUS GUILLERMO	17/10/2005	25807777	26-jul-10
571	VERA SARMIENTO	ROCIO DEL PILAR	16/04/2000	09825005	11-jun-08
572	VISALOT ORDINOLA	LUIS ALBERTO	04/08/1997	10235380	11-jun-08
573	YUPA TRELLES	KATHERINE MELISSA	01/04/2010	46657696	08-may-12
574	ZARATE EGUSQUIZA	ABEL	01/09/2001	09490705	11-jun-08
575	ZEGARRA ZUNIGA	MILUSKA PAOLA	09/11/2009	46932481	13-jul-12
576	ZIMIC VIDAL	SARA LILIAN	16/10/2007	41761878	01-abr-11
577	ALFARO SOLSOL	ROSA MILAGROS	18/09/2006	25807349	02-ago-10
578	AMARU HURTADO	CARLOS FERDINAN	16/11/2003	09647687	02/11/09
579	AMASIFUEN RODRIGUEZ	ELVIS WILLIAM	23/07/2007	42422024	15-abr-11
580	ARANDA OSORIO	DANTE JOEL	04/08/2006	10689708	28-sep-10
581	ARIAS LOPEZ	HUSSEIM ARISTIRIS	16/03/2001	40772517	12-ago-09
582	BARTRA DIAZ	PATRICIA VERONICA	01/07/2002	07262494	12-ago-09
583	BAUTISTA TAFUR	ANGEL ALFONSO	01/11/2005	06844111	26-ago-10
584	BENITES FLORES	LUIS CHRISTIAN	18/09/2007	40298538	14-dic-10
585	BLAS OLIVER	HELER HUMBERTO	01/08/2002	10861147	11-feb-09
586	BUESO SANCHEZ	RAMON ALEXANDER	10/02/2007	41737526	15-sep-10
587	CARDOZA ARCE	MONICA ELIZABETH	05/11/1997	25531440	11-feb-09
588	CARRILLO PASTOR	ANA CECILIA	16/02/2003	10428795	02-nov-09
589	CAYCHO DULANTO	JOSE GUILLERMO	23/07/2007	08933536	26-ago-10
590	CHINCHAY SILVA	JUAN MANUEL	14/09/2010	08177667	
591	CHIROQUE SILVA	JUAN ALEJANDRO	01/01/2008	45105326	14-mar-11
592	CORRALES CAVERO	ANA PATRICIA	16/04/2004	07947409	14-sep-09
593	CORREA GONZALES	KARINA ELENA	04/08/2006	40681894	02-ago-10
594	CRUZ COCA	JOBANNA BETZABE	02/05/2008	25553543	15-abr-11
595	CRUZ VELA	ELLIOT JOSEPH	23/07/2007	42096011	15-sep-10
596	CUEVA IZQUIERDO	ZENON STURK	17/03/2001	25856585	14-sep-09
597	DELGADO LOMPARTE	MARTIN JOSE	01/03/2004	10684153	
598	ENRIQUEZ VILA	DOMENICA LESLEY	01/09/2001	40362661	11-jun-08
599	ESCALANTE CHABRIA	MANUEL LUIS	23/07/2007	25858012	02-ago-10
600	FERNANDEZ VILLANUEVA	ARTURO	23/07/2007	06739107	03-sep-10

601	FLORES ATOCHE	ALEJANDRO	01/12/2005	06777608	15-abr-11
602	FLORES AVILA	JULIO CESAR	22/04/1998	07879019	02-nov-09
603	GONZALES PONCE DE LEON	VICTOR EDUARDO	16/11/2005	41301675	02-jun-11
604	GRADOS ROBLES	GEORGE MICHAEL	01/11/2005	07530110	15-abr-11
605	GUTIERREZ MANSILLA	KATIA NEREIDA	03/04/2008	40932569	15-abr-11
606	HUAMAN ESPINOZA	MARCO ANTONIO	23/07/2007	08145463	03-sep-10
607	JUAREZ NAMUCHE	BENJAMIN	23/07/2007	42696744	10-oct-11
608	LAOS SANCHEZ	SOCIMO GUILLERMO	27/09/2007	45127635	08-may-12
609	LAULATE MURAYARI	LIDIA	23/07/2007	05615105	15-sep-10
610	LOYOLA CALDERON	ANA MARIA	16/03/2001	25739130	12-ago-09
611	LUDEÑA MORALES	CARMEN DEL PILAR	01/03/2002	10197112	11-feb-09
612	MACHUCA ABANTO	JOSE EXALTACION	16/11/2000	27923428	25-mar-08
613	MAYORCA HERRERA	JUAN DAVID	16/11/2003	06795000	02-nov-09
614	MENDOZA CHACALTANA	ANA DIXIE	01/11/2002	21560087	02-nov-09
615	MENDOZA GALINDO	JORGE	19/11/2008	41903191	16-jul-12
616	MENDOZA LOBATON	KAROLL ELEANIE	04/12/2009	45142212	
617	MITAC MESTANZA	JORGE LUIS	01/12/1999	1162130	02-nov-09
618	MOREÑO MENDEZ	ROSA MARIA	01/04/2004	09593784	26-abr-10
619	MORI CORNEJO	EDWARD ALEJANDRO	23/07/2007	40610005	14-mar-11
620	NEGREIROS ANDRADE	ALFREDO JESUS	01/03/2002	09446829	12-ago-09
621	POMA AMPUERO	RICARDO ANDRES	01/11/1999	10217795	12-ago-09
622	QUESQUÉN LUMBRE	MIGUEL ANGEL	23/07/2007	44818202	03-sep-10
623	REATEGUI NORIEGA	JORGE LUIS	04/04/2006	25846008	04-feb-11
624	REQUENES SILVA	RICARDO ALFREDO	23/07/2007	40957636	15-abr-11
625	RODRIGUEZ RODRIGUEZ	JOSE HOMERO	18/01/1999	08236743	11-jun-08
626	ROJAS MONTES	JUAN ALBERTO	23/07/2007	40992793	15-abr-11
627	ROMERO PALACIOS	FLOR DE MARIA	20/07/2010	45830508	16-jul-12
628	ROMERO VILCA	MONICA ANGELA	01/08/2006	25861545	26-ago-10
629	ROSARIO GONZALES	JOSE ANTONIO	01/12/1999	09434876	04-feb-11
630	RUBINA CASAROTAN	JONATHAN	01/07/2009	42249021	14-ago-12
631	RUIZ CRISANTO	WALTER JHONNATAN	01/11/2000	06799691	11-jun-08
632	RUIZ GARCIA	JESUS ARMANDO	23/07/2007	40575668	23-ago-11
633	RUIZ RAMIREZ	CESAR ENRIQUE	01/10/2002	07470025	10-oct-11
634	SAAVEDRA VELA	LUIS ANGEL	16/06/2010	25789079	
635	SANCHEZ CASOS	ROSARIO MARIA DEL PILAR	01/03/2001	09534141	02-nov-09
636	SAYAS FLORES	MARIA DEL ROSARIO	01/04/2008	41017543	15-abr-11
637	SEGBERSOL SANCHEZ	HAROLD EDUARDO	01/07/2002	07644118	02-nov-09
638	SIME REYES	LUIS ALBERTO	09/02/2011	41278334	27-ago-12
639	SIRLUPU MOGOLLON	EDWIN DAVID	08/06/2006	41200207	14-mar-11
640	SOTO MENDOZA	MARIA CONSUELO	23/07/2007	06814659	02-ago-10
641	SUAREZ TIRADO	GABRIELA RUTH	01/11/2002	40178190	12-ago-09
642	SUSANIBAR GALLARDO	YANIBETH	26/07/2006	10502890	02-ago-10
643	TAMARA MAGUINA	RAUL RONALD	01/02/2002	31677762	11-jun-08
644	TELLO RAMIREZ	RILDO ROMAIN	23/07/2007	40307628	15-abr-11
645	URIBE ARCE	CARLOS ENRIQUE	16/11/2008	10407762	20-sep-12
646	VALDEZ DEAN	JESSICA MILAGROS	16/08/2000	09677624	15-sep-10
647	VENTURA CANALES	MIRTHA HAYDEE	01/03/2001	40001130	11-jun-08
648	VILLEGAS GUTIERREZ	PEDRO ANGEL	08/11/2009	46457777	
649	VILLEGAS RUIZ	RAUL	23/07/2007	03846508	14-sep-11
650	ZAVALETA POLO	PEDRO MIGUEL	17/07/2001	10201049	23-jul-08
651	ATAPAUCA BARRIENTOS	CESAR RAUL	23/07/2007	40628300	17-nov-11
652	CHAVEZ TORRES	RICHARD URBANO	23/07/2007	10755209	17-nov-11
653	CHAVEZ URBIETA	CARLOS ALBERTO	16/11/1999	09077557	25-oct-11
654	OSORES PERONA	CARLOS MANUEL	24/06/1997	06779478	25-oct-11

655	SAMILLAN CHUQUIYAURI	VICTOR LUIS	09/01/2004	41333622	01-jun-12	
656	BENAVIDES BALAREZO	VICTOR	16/10/2003	10307164	23-ago-11	
657	GALLEGOS CUADROS	YSRAEL	15/01/2005	40203157	25-sep-12	
658	PIÑAS MORALES	NELSON	23/07/2007	41874939	06-ene-12	
659	RODRIGUEZ SALAS	GEANCARLO ABRAHAM	16/12/1999	40557415	21-may-10	
660	ROMAN YALAN	ESMERALDA LUZ	16/10/2001	07392816	11-jun-08	
661	LOPEZ CARRANZA	LAURA VANNESA	15/10/2010	41032824	27-ago-12	08/02/2013
662	PEÑA GOICOCHEA	MASHIEL JERALDINE	01/09/2011	43980030	27-ago-12	08/02/2013
663	RODRIGUEZ ESPINOZA	CRISTHIAN DEYVI	01/06/2009	44480108	19-sep-12	08/02/2013
664	CHUICA ATO	VICTOR HUGO	23/07/2007	42456513	25-oct-11	14/01/2013
665	ALVINO RONCAL	CRISTINA	01/05/2008	42993834	18-abr-12	
666	VALENCIA QUISOCALA	JUAN PABLO	02/09/2011	43661553	27-nov-12	



LUIS ALBERTO MORAN CANALES
INSPECTOR DEL TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



CEDULA DE NOTIFICACION

0000011928-2013

	Tipo Acto	ACTA DE INFRACCION
Orden de Inspección N°	0000001760-2013	R.S.D. N°
Acta N°	0000001186-	Exp. Sancionador
Dependencia	QUINTA SUB DIRECCION DE INSPECCION DEL MTPE/1/20.45	

Destinatario : LLANOS MARIN, MIRTHA YLEANA

Dirección : JR. CAYLLOMA N° 714, INT. 303, NRO -, LIMA-LIMA

Casilla N° : - Sede : -

Con Relación al escrito : Fecha Escrito:

Se hace saber que en el procedimiento sancionador:

Materia : INFRACCION DE NORMAS SOCIOLABORALES

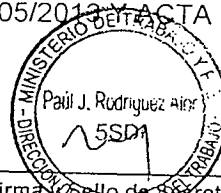
Se ha expedido con fecha : 17/04/2013

Lo siguiente : ACTA DE INFRACCION

Que notifica a usted con arreglo a Ley.

Se anexa lo siguiente : - PROVEIDO DE FECHA 15/05/2013 Y ACTA DE INFRACCION N° 1186-2013-MTPE/1/20.4

Con un total de 25 folio(s).



Firma y Sello de Dependencia Administrativa

El día de del a horas me constituí en el domicilio del destinatario requiriendo su presencia y respondió una persona que dijo llamarse:

que se identificó con el documento. N° a quien procedí a entregarle original de la presente notificación y enterado de la misma:

..... firmó esta copia

OBSERVACIONES:

- Se dejó aviso ()

- No se encontró dirección ()

- Se Trasladó



Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Transformación Concertada

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima, 15 de mayo de 2013

Por recibida el Acta de Infracción N° 1186-2013, elaborada el Inspector del Trabajo: **LUIS ALBERTO MORAN CANALES**, correspondiente a la **Orden de Inspección N° 1760-2013-MTPE/1/20.4**, remitida a este Despacho por el (la) Supervisor (a) **ROSA BASILESA CAPCHA ROJAS**; de conformidad con el inciso c) del Artículo 45° de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo: **NOTIFIQUESE** a la secretaria general del : **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU**, con domicilio sito en **JR. CAYLLOMA N° 714 , OFICINA 303 , LIMA** , conforme a lo prescrito por el numeral 53.1 del artículo 53° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo", modificado por el Decreto Supremo N°019-2007-TR.

Fdo. **SANDRA L. ROCA REATEGUI**
Sub Directora (e)
Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo
Lo que notifico a Ud. conforme a Ley





0097

Trabajo
Transformación Concertada*"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"***ACTA DE INFRACCIÓN N° 1186 -2013****DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO**

Razón Social : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
Domicilio Fiscal y Centro T. : Calle Las Begonias N° 545 piso 9
Departamento : LIMA
Provincia : LIMA
Distrito : SAN ISIDRO
RUC : 20337564373
Actividad Económica : VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS.
Orden de Inspección Concreta : 000001760-2013-MTPE/1/20.4
Fecha : 17 de abril de 2013
Inspector Actuante : Luis Alberto Morán Canales

El Inspector del Trabajo que suscribe, estando a la Orden de Inspección de la referencia, y en uso de las facultades que le atribuye los artículos 5° y 6° de la Ley N° 28806: Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y estando a las actuaciones inspectivas sobre las materias de:

GRUPO MATERIA	SUB GRUPO MATERIA
RELACIONES COLECTIVAS	CONVENIOS COLECTIVOS
RELACIONES COLECTIVAS	LIBERTAD SINDICAL

Se extiende la siguiente acta de infracción:

I.- ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS:

Se efectuaron las siguientes modalidades:

- Comprobación de datos (Búsqueda de Antecedentes)
- Visitas de inspección y
- Comparecencias

Plazo 30 días

COMPROBACIÓN DE DATOS

HORA DE INICIO: 08:30 Horas

HORA DE TERMINO: 08:40 Horas.

Con fecha 06 de marzo de 2013, conforme a lo señalado en el artículo 12°, inciso c) del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, se realizó la consulta respectiva en la página Web de la SUNAT, verificándose los siguientes datos: La inspeccionada tiene como estado de contribuyente ACTIVO y la condición de HABIDO, siendo su actividad económica: Venta al por menor de otros productos.

PRIMERA VISITA DE INSPECCIÓN

HORA DE INICIO: 14:00 Horas

HORA DE TERMINO: 14:25 Horas.

Con fecha 06 de marzo de 2013, en la hora de inicio indicada, el Inspector del Trabajo comisionado y que suscribe la correspondiente Constancia de actuación inspectiva de investigación, se apersonó al centro de trabajo de la inspeccionada, identificándose con la respectiva credencial en el área de recepción, siendo atendido por el señor OSCAR GERONIMO MAURTUA, identificado con DNI N° 43811927, en su condición de encargado de recepción de la inspeccionada, ante quien nos presentamos con las formalidades de ley y se explicó el motivo de la visita.



Acto seguido considerando necesario verificar alguna documentación, se optó por notificar un requerimiento de comparecencia, para el día 13 de marzo del 2013 a las 09.00 horas, a efectos que el representante legal de la inspeccionada presente la siguiente documentación:

- BACK UP PDT 601 Planilla electrónica (T-Registro y PLAME) última presentación y la correspondiente constancia de presentación (en CD o USB).
- Acreditar el cumplimiento de Convenio Colectivo celebrado por la inspeccionada con el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A., referido a las cláusulas décimo segunda y décimo cuarta sobre: UNIFORMES – CALZADO Y VITRINAS. Convenio con vigencia desde el 01-03-2011 al 31-08-2013.
- Poder de Representación.

PRIMERA COMPARECENCIA

HORA DE INICIO: 09:00 Horas

HORA DE TERMINO: 10:00 Horas

Con fecha 13 de marzo de 2013, en la hora de inicio indicada, compareció el doctor CARLO MAGNO RONCEROS GOICOCHEA, identificado con DNI N° 40731953, en su condición de Apoderado de la inspeccionada. En este acto la inspeccionada cumplió con presentar la siguiente documentación:

- Copia de 14 correos con fotografías de vitrinas de organización sindical en diferentes tiendas a nivel nacional.
- Copias y originales de entrega de uniforme Tiendas Trujillo, Primavera, Bellavista, Chorrillos, Los Olivos, Las Begonias.
- Copias simples de entrega de uniforme Tiendas Minka, San Juan de Lurigancho y San Miguel.
- Acreditó entrega de calzado Abril 2012 de Tiendas Chorrillos y San Miguel, referido a Convenio Colectivo noviembre 2011.
- Poder de representación.

Acto seguido considerando necesario verificar la totalidad de la documentación requerida con fecha 06 de marzo del 2013, se procede a notificar una nueva comparecencia para el día 22 de marzo de 2013 a las 09.00 horas.

SEGUNDA COMPARECENCIA

HORA DE INICIO: 09:00 Horas

HORA DE TERMINO: 09:45 Horas

Con fecha 22 de marzo de 2013, en la hora de inicio indicada, compareció el Doctor CARLO MAGNO RONCEROS GOICOCHEA, identificado con DNI N° 40731953, en su condición de Apoderado de la inspeccionada. En este acto la inspeccionada cumplió con presentar la siguiente documentación:

- Correos y fotografías de vitrinas de Organización sindical en Tiendas de Chimbote, Huancayo, Jr. De la Unión y San Borja.
- Back up PDT Planilla Electrónica.
- Entrega de uniforme y calzado: Tienda Centro de Distribución, Jockey Plaza, Trujillo, San Juan de Lurigancho, Bellavista, Minka, Miraflores, Los Olivos, Chiclayo, Las Begonias, Primavera, Santa Anita y San Borja.

Acto seguido considerando necesario verificar alguna documentación, se optó por notificar un requerimiento de comparecencia, para el día 01 de abril del 2013 a las 09.00 horas, a efecto que el representante legal de la inspeccionada presente la siguiente documentación:

- Reglamento Interno de Trabajo y lineamiento sobre "Política de impecabilidad". Acreditar en ambos casos el conocimiento a los trabajadores.



0099

Trabajo
Transformación Concertada*"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"***TERCERA COMPARECENCIA**

HORA DE INICIO: 09:00 Horas

HORA DE TERMINO: 09:20 Horas

Con fecha 01 de abril de 2013, en la hora de inicio indicada, se procedió a llamar en la sala de comparecencias al representante legal de la inspeccionada, sin tener respuesta alguna. Luego de reiteradas llamadas se verificó la inasistencia del representante legal de la inspeccionada, por lo que se dejó constancia en el Registro correspondiente.

COMPARECENCIA DE DIRIGENCIA SINDICAL

HORA DE INICIO: 09:20 Horas

HORA DE TERMINO: 10:00 Horas

Con fecha 01 de abril de 2013, en la hora de inicio indicada, comparecieron la señorita MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, identificada con DNI N° 09925984, en su condición de Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores Grupo Ripley S.A. – SUTRAGRISA, acompañada de los señores MARCOS ANTONIO CENTENO MAS con DNI N° 07259684 y GEAN CARLO CORNEJO ALVARADO con DNI N° 42319535, quienes pusieron de conocimientos las acciones de la inspeccionada referido a las amonestaciones y sanciones disciplinarias contra sus afiliados.

04 DE ABRIL DE 2013

Con escrito de registro N° 0000042579-2013 de fecha 04 de abril de 2013, la inspeccionada presentó justificación de inasistencia. Para este efecto presentó Parte Policial con Orden N° 2552997 de la Comisaria PNP PETTIT THOUARS de fecha 01-02-2013, por la cual se deja constancia que el señor CARLO MAGNO RONCEROS GOICOCHEA denuncia: "Haber sido víctima de hurto de los siguientes documentos: Un Reglamento Interno de Trabajo y la Política de Impecabilidad de la empresa Tiendas Por Departamento Ripley, hechos cometidos por un sujeto desconocido".

La inspeccionada, además de justificar que no pudo delegar representación solicita se tenga presente al momento del pronunciamiento.

SEGUNDA VISITA DE INSPECCIÓN

HORA DE INICIO: 14:10 Horas

HORA DE TERMINO: 14:30 Horas

Con fecha 10 de abril de 2013, en la hora de inicio indicada, el Inspector del Trabajo comisionado y que suscribe la correspondiente Constancia de actuación inspectiva de investigación, se apersonó al centro de trabajo de la inspeccionada, identificándose con la respectiva credencial en el área de recepción, siendo atendido por el doctor CARLO MAGNO RONCEROS GOICOCHEA, identificado con DNI N° 40732013, en su condición de Apoderado de la inspeccionada, ante quien nos presentamos con las formalidades de ley y se explicó el motivo de la visita.

En esta oportunidad se procedió a notificarle la medida de requerimiento de fecha 10 de abril de 2013 y se puso en conocimiento de la inspeccionada el resultado de las investigaciones efectuadas, esto es, que del análisis integral de la documentación revisada se había determinado que la inspeccionada infringió dispositivos legales relativos a las siguientes materias:

- 1) Relaciones Colectivas – Convenios Colectivos
- 2) Relaciones Colectivas - Libertad Sindical

En ese sentido, se le otorgó un plazo de **cuatro(04) DÍAS HÁBILES** para acreditar el cumplimiento del presente requerimiento, por lo que debió presentarse el día **17.04.2013**, en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sito en avenida Salaverry N° 655, cuarto piso, distrito de Jesús María, a las **09:00 horas**, bajo apercibimiento de Ley.

Del mismo modo se procedió a notificar la medida de requerimiento a la trabajadora CAHUANA JUAREZ DEISSE.

Se culminó las actuaciones a las 14.30 horas.



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO COMPARECENCIA

HORA DE INICIO: 09:00 Horas

HORA DE TERMINO: 09:45 Horas

Con fecha 17 de abril de 2013, en la hora de inicio indicada, compareció por la inspeccionada, la doctora MARIA DEL CARMEN MINIZA STOLL, identificada con DNI N° 09851385, en calidad de Apoderada de la inspeccionada debidamente acreditada, quien cumplió con presentar Escrito de fecha 17-12-2012 (02 folios), escrito de fecha 26-12-2012 (02 folios), escrito de fecha 26-02-2013 (03 folios), escrito de fecha 19-02-2013, amonestaciones (47 folios) y Lineamiento de impecabilidad del 19 de diciembre de 2012 y formato de entrega. En este acto estuvo presente la señorita ANA MARIA LOYOLA CALDERON en calidad de Secretaria Adjunta del SUTRAGRISA.

II.- HECHOS VERIFICADOS:

Primero. ASPECTOS GENERALES: El inspeccionado tiene como estado de contribuyente ACTIVO y la condición de HABIDO; siendo su actividad económica: VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS; siendo su domicilio fiscal calle Las Begonias N.° 545 piso 9 Distrito de San Isidro, Provincia de Lima.

Segundo. ORGANIZACIÓN SINDICAL: La empresa inspeccionada cuenta con la organización sindical "Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - PERU - SUTRAGRISA", en adelante "EL SUTRAGRISA" EL mismo que se encuentra representado por los trabajadores MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN identificada con DNI N.° 09925984 en calidad de Secretaria General, MARCOS CENTENO MAS identificado con DNI N.° 07259684 en calidad de Secretario General Adjunto, y HUGO VISOSA SENADOR identificado con DNI N.° 09533828 en calidad de secretario de defensa.

Tercero. AFILIADOS A ORGANIZACIÓN SINDICAL: La inspeccionada ha declarado al mes de febrero de 2013 un total de 5994 trabajadores, según Back Up PDT 601 planilla electrónica. Del total de trabajadores la organización sindical "Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - PERU" a noviembre 2012 tiene un total de 666 afiliados según relación presentada por la Organización Sindical.

A continuación se presenta relación de trabajadores afiliados:

n.°	APELLIDOS	NOMBRES	F.INGRESO	DNI	F. AFILIACIÓN	ENTREGA UNIF. SIN CALZADO
1	ABAL MARTINEZ	FRANKLIN RICARDO	08/08/2007	42496968	15-sep-10	14/01/2013
2	ACEVEDO ALMONACID	ROBERT WILIANS	04/08/1997	09688858	26-abr-10	14/01/2013
3	ALCA GUTIERREZ	JUANA AMBROSIA	23/07/2007	41905587	04-feb-11	14/01/2013
4	ALTAMIRANO LUYO	JULIO ALBERTO	11/08/2008	41428520	17-oct-11	14/01/2013
5	ANGULO ACHO	TEODORICO	18/08/2008	10242339	05-oct-11	14/01/2013
6	APAZA IZQUIERDO	JULIO CESAR	23/07/2007	40352036	16-ago-10	
7	ARAUJO CAYLICHE	RUPERTO	23/07/2007	80084752	15-sep-10	14/01/2013
8	AUQUI CIRILO	ROBERTO GIOVANNI	16/01/2001	09611871	16-ago-10	
9	AYBAR YUPANQUI	JOSE MIGUEL	08/08/2007	42751734	02-ago-10	14/01/2013
10	BELLIDO MARTIN	MASSICOTT JOHNSON	08/08/2007	44259815	02-ago-10	14/01/2013
11	BERNUY RODRIGUEZ	JOSE FELIPE	01/11/2001	08614579	16-ago-10	
12	CABRERA LLOCLLA	DANIEL NELSON	23/07/2007	10239722	16-ago-10	
13	CAMACHO OSORES	RENZO MIGUEL	23/07/2007	43091032	14-mar-11	14/01/2013
14	CAMPANA LEON	JULIA	05/12/2007	45628827	05-may-11	14/01/2013
15	CARRASCO MANZANARES	JUAN CARLOS	09/10/2007	06668087	16-ago-10	14/01/2013
16	CENTURION NEYRA	EDGARDO RENE	23/07/2007	43641395	14-sep-11	14/01/2013
17	CERVANTES OBANDO	OSCAR MICHAEL	05/12/2007	43924550	14-mar-11	14/01/2013
18	CHAVEZ GUILLÉN	LUIS ALFONSO	01/12/2007	04460895	17-oct-11	14/01/2013
19	CHOCHOCA VASQUEZ	ISMAEL ERNESTO	01/10/2006	40211314	14-sep-11	14/01/2013



0101

Trabajo
Transformación Concertada

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

20	CONTRERAS SANCHEZ	JUANA VIRGINIA	01/11/2008	80309597	02-abr-12	14/01/2013
21	CORDOVA CHAVEZ	JAVIER FERNANDO	20/08/1997	09685371	11-jun-08	14/01/2013
22	CORDOVA PEÑA	JHON RICHARD	01/10/2002	10591530	11-jun-08	14/01/2013
23	CORNEJO GONZALES	CHRISTIAN	04/08/1997	08677180	06-may-08	
24	COTA LUQUE	DANIEL ARMANDO	19/08/2008	44710960	10-oct-11	
25	CUYA SALAS	EDWIN CESAR	09/08/2007	40162245	16-ago-10	14/01/2013
26	DENEGRI CORTEZ	JUAN CARLOS	23/07/2007	42611452	15-sep-10	14/01/2013
27	DIAZ HUAYTA	ESTEBAN CHRISTIAN	05/06/2008	10239600	10-oct-11	14/01/2013
28	ESPINOZA NALVARTE	ROBINSON ANICETO	01/02/2004	09262974	06-feb-09	14/01/2013
29	ESTRADA YAURI	ENRIQUE ARTEMIO	23/07/2007	10447342	10-oct-11	
30	GARCIA GUERRA	EVER LUIS	23/07/2007	40013301	10-oct-11	14/01/2013
31	GIRON LOPEZ	VICTOR	20/08/2007	09699700	15-sep-10	14/01/2013
32	HINOSTROZA MURGA	JOSE ANTONIO	02/11/2010	44944032	13-jul-12	14/01/2013
33	HUAMAN ABAD	SEGUNDO RAUL	23/07/2007	10752570	26-jul-11	14/01/2013
34	HUARHUA ALEGRIA	DEISI OLGA	10/12/2007	45142251	04-feb-11	14/01/2013
35	HURTADO ROSAS	JUAN HUMBERTO	27/07/2007	10175154	13-jul-12	14/01/2013
36	JUAREZ RIVAS	GUILLERMO	18/08/2008	10447096	05-oct-11	14/01/2013
37	LLALLIRE BARRIENTOS	IRIS IRENE	05/12/2007	40888606	04-feb-11	14/01/2013
38	LLIUYACC HUAYNAPOMAS	HUMBERTO	23/07/2007	41187664	11-jul-11	14/01/2013
39	MARCELO BERROSPI	FREDY RUPERTO	01/10/1997	10240215	11-jun-08	14/01/2013
40	MARCHAN FALCON	BEQUEEN B	08/04/2009	47396431	05-jun-12	14/01/2013
41	MARTINEZ PUMACAYO	GIANCARLOS	02/03/2009	45294904	13-mar-12	14/01/2013
42	MELLENDEZ TIRADO	CARLOS	23/07/2007	41701598	14-mar-11	14/01/2013
43	MENDOZA SALAZAR	DANIEL FERNANDO	02/06/2008	40591916	05-oct-11	
44	MENDOZA TOCAS	NOELIA KRISTEL	01/09/2007	44354272	20-dic-11	14/01/2013
45	MUÑOZ LUCERO	RAUL	23/07/2007	41264810	31-ago-11	14/01/2013
46	NAVARRO PUERTA	JOSE LUIS	13/10/1997	10485823	11-jun-08	14/01/2013
47	NEYRA SANDOVAL	PIERE HAROLD	23/07/2007	43378807	11-jul-11	14/01/2013
48	NEYRA URQUIZO	ALIPIO DANTE	01/10/2002	10174148	23-jul-08	14/01/2013
49	OBREGON FLORES	YSABEL	23/07/2007	09693890	04-feb-11	14/01/2013
50	OCAMPO CAMAN	SANDRO OMAR	18/08/2008	09723618	05-oct-11	14/01/2013
51	OLIVERA MORAN	JHON	23/07/2007	10232398	02-may-11	14/01/2013
52	ORE FLORES	DACIO	15/09/1997	10145125	26-abr-10	14/01/2013
53	ORMEÑO RAMOS	JOSE LUIS	01/01/2008	43438201	26-jul-11	14/01/2013
54	PANTOJA PACAYA	ANA CAROLINA	05/12/2007	45802719	05-oct-11	14/01/2013
55	PEREZ GALVEZ	ADHEMIR	04/08/1997	09286194	26-abr-10	14/01/2013
56	QUISPE CISNEROS	GABRIELA SHAROON	02/11/2009	46838856	05-jun-12	14/01/2013
57	QUISPE SALAS	BRAULIO ANTONIO	02/02/2010	42393416	01-jun-12	14/01/2013
58	RAMIREZ BENANCIO	LLUNIOR	05/10/2007	44066669	16-ago-10	
59	REMIGIO NAUPAY	BERNARDO	07/05/2007	08376349	02-ago-10	14/01/2013
60	REQUENA PEÑA	JEYSSON CESAR	23/07/2007	40935925	15-sep-10	14/01/2013
61	ROBLES SANTOS	CESAR	23/07/2007	80148929	20-dic-11	14/01/2013
62	ROCA CHAMORRO	VICTOR ASENCIO	04/08/1997	09688167	17-sep-08	14/01/2013
63	RODRIGUEZ VIDAURE	SERGIO ARMANDO	10/09/1997	09703250	11-jun-08	14/01/2013
64	ROMERO PALOMINO	ANSELMO	16/09/2001	09563963	16-ago-10	
65	RUIZ JULON	JOSE CESAR	02/06/2008	41548198	15-ago-11	14/01/2013
66	SALAZAR ULLOA	FELIPE ALBERTO	16/03/2003	07724881	13-mar-12	14/01/2012
67	SANCHEZ ALMEIDA	JOSE FRANCISCO	20/10/2008	43795280	14-sep-11	14/01/2013
68	TENAZOA CHOTA	JOSE ANTONIO	16/11/2008	41724214	13-mar-12	14/01/2013
69	USURIAGA BERROSPI	JOHNNY	02/05/2008	08273111	24-ene-12	14/01/2013
70	VARGAS ANGELES	WILMER FRANKLIN	05/10/2007	09939810	13-mar-12	
71	VENTOCILLA OBREGON	EDGAR ALEXANDER	23/07/2007	40564811	05-may-11	14/01/2013
72	ZAPATA ZUÑIGA	WALDEHIR MARTIN	23/07/2007	10594718	16-ago-10	14/01/2013
73	ABANTO VALENZUELA	CRISTHIAN MARIO	23/07/2007	43218846	15-abr-11	
74	AVILES ALVAREZ	LAURA ANTONIETA	16/11/2005	09835356	21-ene-11	
75	BAMBERGER ALFARO	BEATRIZ	16/11/2005	09696449	01-abr-11	
76	CACHAY VILLANUEVA	EDITH RENEE	01/11/2005	09286117	11-jul-11	
77	CARDENAS BARBARAN	NIKI	21/12/2007	40653572	11-jul-11	28/12/2012
78	CERON RAMIREZ	SANDRA MARILU	07/08/2007	40500421	21-ene-11	25/01/2013



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

79	CRUZ CALLE	ELMER	16/01/2002	10595835	02-abr-12	
80	ESPINOZA VEGA	JOSE ALFREDO	16/11/2005	41290808	21-ene-11	
81	FLORES VIEYRA	MARIA ALEGNA	16/03/2000	7876826	01-abr-11	sin fecha
82	GARCIA TRIGOSO	JAMES STEWART	23/07/2007	42336941	11-jul-11	
83	GONZALES MIMBELA	JORGE ARMANDO	19/09/2011	40406968		
84	GUILLEN MENDOZA	EVELYN INES	08/10/2010	41468822	27-nov-12	
85	HEREDIA PEÑA	CARMEN ROSA	01/08/2007	42428485	11-jul-11	27/12/2012
86	HERENCIA LOPEZ	ROMY PAOLA	07/11/2000	06673292	20-sep-12	26/12/2012
87	HUARSAYA GUTIERREZ	CESAR ALBERTO	14/06/2010	10329823	14-ago-12	14/01/2013
88	KLING GONZALES	MARLY ZOILA	23/07/2007	10650930	11-jul-11	19/12/2012
89	LARA OTAZU	ANA MARIA	16/11/2005	10340814	11-jul-11	26/02/2013
90	LOPEZ CARLOS	LADY ETHEL	23/07/2007	44584765	11-jul-11	
91	MARTINEZ MUNIVE	CARLOS FELIPE	01/09/2004	09827266	15-sep-10	
92	MENDOZA TORRECILLAS	MARCOS	16/11/2005	40749389	24-ago-10	21/12/2012
93	MONTELLANOS ARAGON	MARY CRISTINA	23/07/2007	42656772	11-jul-11	20/12/2012
94	MUCHOTRIGO FERNANDEZ	KATHERINE LADY	14/03/2011	47658025	27-nov-12	19/12/2012
95	MURILLO AYUQUE	KARINA MEDELEYNE	04/12/2007	42519523	14-mar-11	
96	NOLORVE BOBADILLA	JOSE LUIS	17/12/2007	45099181	01-abr-11	
97	ÑOPO QUIROZ	LUIS MIGUEL	01/09/2001	06803264	10-oct-11	
98	PEÑA HINSBIS	HECTOR MARIO	23/07/2007	41266181	11-jul-11	26/12/2012
99	PIMENTEL PAUCARCHUCO	JHON RONALD	16/08/2007	41965690	27-ago-10	
100	PINARES SOTO	BENEDICTO	16/01/2001	08952664	14-oct-08	
101	PURISACA MONTALVAN DE SALAZAR	GLENDA MELINA	01/09/2001	40905832	07-jul-08	sin fecha
102	QUISPE MONTOYA	NORCA DONATA	16/11/2005	10439548	21-ene-11	
103	RODRIGUEZ ANAMPA	VILMA ETELVINA	01/09/2007	9701349	11-jul-11	sin fecha
104	ROJAS VALENTIN	JUAN CARLOS	23/07/2007	43986503	03-nov-10	
105	ROMERO GUEVARA	LUIS MIGUEL	28/02/2009	44848050	21-may-12	
106	SANCHEZ RUIZ	SINTHIA	16/11/2005	43160072	11-jul-11	
107	SANTA CRUZ DURAND	RENATO	01/05/2003	42326631	12-ago-09	26/12/2012
108	SANTAMARIA VALIENTE	ALVARO	16/08/2001	17562647	27-ago-10	27/02/2013
109	SEMINARIO CASTILLO	FLOR DANIELLA	20/11/2006	42759410	14-ago-12	
110	SOTO VASQUEZ	AUGUSTO EDUARDO	03/04/2007	41720389	21-ene-11	03/01/2013
111	VALDERRAMA LUNA	MARCO ANTONIO	16/10/2000	09724957	27-ago-10	
112	VERA PANDURO	JOSE CRISTOPHER	23/07/2007	43084909	15-sep-10	26/12/2012
113	ZAFRA LOPEZ	ELIDA BELISA	16/03/2003	40128479	22-abr-09	
114	ACASIÉTE LEZANO	CARLOS ALBERTO	01/12/1999	10164979	11-jun-08	
115	BERNILLA DE LA CRUZ	YGNACIA	01/11/2005	41179975	14-sep-11	
116	CARHUACHIN BRICEÑO	RENAN MARCOS	23/07/2007	9657707	04-feb-11	
117	GALLARDO LEON	JULIO CESAR	12/12/2011	42091077	13-jul-12	
118	GUEVARA FUENTES	ENRIQUE ANTHONY	02/08/2010	45052200	18-abr-12	
119	MURRUGARRA ANSUALDO	FATIMA C.	18/09/2006	42914209	03-nov-10	
120	PAÑO MINO ALEJANDRO	LISSETH VICTORIA	09/08/2011	46296854	13-jul-12	
121	QUÍÑONES ATIRO	GIOVANNI	05/09/2011	44125355	13-jul-12	
122	SEDANO BRAVO	JUAN GERARDO	19/07/2006	43498425	16-ago-10	
123	VÁSQUEZ AMES	JESSICA PAMELA	01/10/2007	40244958	21-ene-11	
124	ARAUJO REYES	EMILIO ELEAZAR	16/11/2000	10201968	11-jul-08	
125	ARIAS CARBAJAL	JENNY	01/01/2006	40592516	14-sep-11	
126	ARMAS CARRASCOS	MAGALY	01/06/2007	43968192	14-sep-11	
127	BAILON GIL	FLOR DE MARIA	01/02/2006	40052434	20-jul-11	
128	BARRIENTOS MUÑOZ	HENRY	02/08/2002	10369751	06-sep-12	
129	BARRIENTOS OJEDA	EDUARDO FIDEL	01/11/2002	09735620	25-sep-12	
130	BAZAN QUINTO	HELEN JULIANA	01/08/2002	41002626	09-dic-08	
131	BERNAL CHANAME	ALEX ALBERTO	16/10/2004	17636518	29-mar-11	
132	BERRIOS MEZA	NANCY EDITH	01/11/2002	10265651	26-ago-10	
133	BLAZ MANRIQUE	MARIA BERTHA	01/11/2002	09540717	18-mar-10	
134	CABADA RUIZ	IVETTE ESTEFANIA	18/09/1998	25856029	09-dic-08	
135	CACERES IZAGUIRRE	JONATHAN DOMINGO	01/10/2002	40769468	22-abr-09	
136	CARBAJAL TUESTA	GLEYSER ALBERTO	04/08/2007	41966061	29-mar-11	
137	CARRANZA SOLIS	MELISSA EDITH	01/11/2002	40313540	18-mar-10	



0103

Trabajo
Transformación Concertada*"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"*

138	CARRANZA VASQUEZ	DORIS ELIZABETH	01/11/2002	16798653	30-oct-08	
139	CARRILLO MARCOS	LIZ MARGOT	01/09/2002	10653090	06-feb-09	
140	CASIMIRO GONZALES	JUAN AUGUSTO	01/06/2002	10104007	09-dic-08	
141	CASTILLO MESIA	LUZ MARIA	01/12/2002	09938614	16-ago-10	
142	CERREÑO ZUMBA	CARLOS AUGUSTO	26/07/2006	06669797	02-abr-12	
143	CHAVEZ BENAVIDES	PATRICIA MONICA	01/11/2002	10028220	09-dic-08	
144	CHUNGA CORDOVA	CESAR ADRIAN	23/07/2007	09906822	15-abr-11	
145	COLLAZOS NEYRA	CESAR ENRIQUE	03/04/2008	07405009	02-abr-12	
146	DE LA FLOR YACILA	JESSICA MERCEDES	03/08/2012	45139007	06-sep-12	
147	DELGADO VASQUEZ	CRISTIAN ARTURO	23/07/2007	43643657	06-sep-11	
148	DIBURGA ORE	LEWIS STANLEY	01/03/2005	10763012	04-feb-11	
149	DONAYRE ESPEJO	CARMEN PATRICIA	01/11/2002	25776817	18-mar-10	
150	GARCIA HIDALGO	CHRISTIAN OCTAVIO	01/12/2006	10766511	16-ago-10	
151	GAVIDIA COLAN	MIGUEL ANER	26/07/2006	07349201	21-mar-12	
152	HERRERA AMARO	ROSALYN MILAGROS	01/10/2006	40352844	11-jul-11	
153	IBARRA RONCEROS	CARLOS RICARDO	01/12/2002	25663864	09-dic-08	
154	JULIAN CAMPOS	KARINA GIOVANNA	01/12/2002	40557471	09-dic-08	
155	LLANOS MARIN	MIRTHA YLEANA	15/12/2009	09925984	28-ene-07	
156	LOPEZ OBREGON	MARIA ISABEL	23/07/2007	06541744	25-oct-11	
157	MARTINEZ MOGOLLON	BEWIN RONNIE	23/07/2007	29844868	06-sep-11	
158	MENDOZA ORTIZ	VICTOR MANUEL	01/11/2000	19237625	06-may-08	
159	MOGOLLON ORTIZ	KLEDDY GISELLA	16/12/2002	25809440	30-oct-08	
160	MORALES GUZMAN	YANHINA ELIZABETH	01/09/2007	44374529	21-ene-11	
161	PAZ OCHOA	GABRIELA VERONICA	01/11/2002	41305753	06-sep-11	
162	PERALTA LLIMPER	OWER OSWALDO	10/03/2011	44133078	09-ago-12	
163	PINEDO CULQUI	CARLOS	16/12/2004	33733635	14-sep-11	
164	REYNALDO RODRIGUEZ	DARWIN WILFREDO	05/05/2007	09987133	29-mar-11	
165	ROMERO NICO	RUBEN	02/05/2011	41041233	28-jun-12	
166	SALAS RAMOS	JORGE LUIS	23/07/2007	06133887	14-mar-11	
167	SALAZAR ESPINOZA	EDWIN W.	23/07/2007	09805495	28-sep-10	
168	SOLANO CADILLO	WILFREDO GERARDO	01/08/2006	42162567	14-sep-11	
169	VALDIVIA CHERO	CHERLY	01/12/2002	20997034	18-mar-10	
170	VASQUEZ SUMAETA	WALTER ENRIQUE	01/07/2002	40379101	18-mar-10	
171	VELEZMORO MEJIA	JONATHAN ALEXANDER	05/05/2007	41181073	04-feb-11	
172	YEP DIAZ	VICTOR ALBERTO	15/03/2011	44485172	14-ago-12	
173	ABARCA MEDINA	FRANCIS FREDD	02/04/2012	48015637	16-oct-12	
174	ACUÑA ALVAREZ	JUAN	01/11/2005	40535892	14-sep-11	
175	AGURTO BOJORQUEZ	CESAR ALBERTO	01/11/2000	32921925	08-jun-09	
176	ALEMAN ALEGRE	RAFAEL FERNANDO	23/07/2007	09372575	30-jul-10	15/12/2012
177	ALFARO REVOLLAR	ANA MARIA	10/11/2010	43724087	31-jul-12	
178	ALFARO TORRES	ISABEL CECILIA	01/09/2001	06775528	11-jun-08	28/01/2013
179	ALVARADO PUNTAS	PATRICIA LUISA	12/10/2007	40575215	26-ago-10	06/02/2013
180	ANDIA CORDOVA	EPIFANIO	01/12/2011	45790086	16-oct-12	
181	ANGELES ESCOBEDO	CHRISTIAN ORLANDO	01/09/2001	06790299	11-jun-08	
182	ANGULO VELA	MIGUEL ANGEL	01/11/2005	05341932	09-ago-10	
183	ANIYA BARRENA	EDUARDO	01/11/1999	06786444	16-ago-10	
184	ARANDA MARENGO	CABA AGUSTIN	23/07/2007	15736772	11-jul-11	
185	ARCA REYES	ELIZABETH JANET	23/07/2007	03870428	27-nov-12	
186	ARCE TORRES	NELLY YOLANDA	23/07/2007	10026140	09-ago-10	
187	ARIAS HUAMAN	PATRICIA	01/02/2007	42032939	09-ago-10	
188	ARIAS QUISPE	ROSA C.	23/07/2007	08070205	14-sep-11	27/12/2012
189	ARQUINIGO CASTILLO	JANE PATRICIA	01/11/2001	08136539	11-jul-11	
190	ARROYO APOLINARIO	JULIO CESAR	18/08/1997	09593732	11-jun-08	
191	ARTEAGA VASQUEZ	PATRICIA YSETH	03/09/2010	44739631	16-oct-12	
192	ASIAN RAMOS	NATALIA CRISTINA	16/06/2001	40830945		23/01/2013
193	AVELLANEDA ACEDON	KARIN JEANNETT	18/08/1997	09955723	11-jun-08	
194	BAMBAREN ROJAS	CESAR AUGUSTO	16/07/1997	06646229	11-jun-08	
195	BARAZORDA CUCCHI	ALICIA	23/07/2007	10449604	20-jul-11	
196	BARZOLA QUISPE	HILDA ISABEL	02/12/1997	08661090	14-sep-09	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

197	BAUTISTA TORRES	MIRIAM	23/07/2007	44751989	14-sep-11	
198	BAZAN GARCIA	LIZ CARO	21/03/2011	41918120	16-oct-12	
199	BEDOYA ESPIRITU	JAIME FERNANDO	01/12/2007	80539074	24-ago-10	29/01/2013
200	BELLEZA VELA	ANGELICA MARIA	23/07/2007	45233499	30-jul-10	
201	BERNABE CHAFLOQUE	ORLANDO FREDDY	23/07/2007	40745205	11-jul-11	
202	BERVERISCO TORRES	SANDRO WILMER	01/02/2006	10804698	28-jun-10	
203	BRUNO YAÑEZ	EDGAR OSWALDO	05/05/2003	10339303	02-nov-09	
204	BUENO BARDALES	WILLIAM	01/11/2000	25858474	11-jun-08	
205	BUTRON HINOJOSA	EDUARDO JOSE	23/07/2007	40764771	16-oct-12	
206	CABRERA CABRERA	BIEDERMAN	23/07/2007	44987790	31-ago-11	
207	CAMPOS VALDIVIA	CLEVER	23/07/2007	43710108	11-jul-11	
208	CARCAMO ZAPATA	YOLANDA	06/10/1998	09120520	28-jun-10	
209	CASTILLEJOS TENAZOA	LINCOLN JAMEZ	23/07/2007	40674629	21-ene-11	06/02/2013
210	CENTENO MAS	MARCOS ANTONIO	17/03/2001	07259684	11-jun-08	
211	CERRON RUIZ	ROSARIO DEL PILAR	16/01/2001	20740184	28-jun-10	
212	CHAFLOQUE MARROQUIN	ANA ISABEL	01/11/2000	10652159	26-may-77	
213	CHAVEZ ESPINOZA	JORGE ROMAN	21/03/2001	10684631	11-jun-08	
214	CHAVEZ JAIMES	MARIA MERCEDES A.	16/04/2001	09823213	24-feb-09	
215	CHAVEZ NIÑO	MARIA DEL CARMEN	23/07/2007	08460353	11-jul-11	
216	CHAVEZ VIDAL	JESUS LUIS	01/08/2005	42544284	09-ago-10	
217	CONCHA COTITO	MARIA ISABEL	03/08/2007	08949006		
218	CONCHA FUCHS	SILVIA ANGELICA	01/07/2008	44544385	18-abr-12	
219	CORDOVA NICHOS	RUBEN	03/07/1998	07637123	24-ago-10	
220	CORONADO ANGELDONIS	JOSE MARTIN	23/07/2007	25860715	11-jul-11	
221	CORONADO FLORES	GEORGET YORKA	01/02/2002	09784390	21-may-10	
222	CUBA LIZAMA	ENRIQUE MANUEL	16/11/2005	08755401	11-jul-11	
223	CUBAS SANCHEZ	JAVIER	21/03/2001	10294396	11-jun-08	
224	CUYA MALLCCO	SIBIA	08/12/2007	40855749	11-jul-11	20/12/2012
225	DEL CASTILLO MUNAICO	DIANA KATHERINE	20/09/2006	40269088	11-jul-11	
226	DELGADO MINAURO DE URBAN	MARISOL	02/12/2002	09437901	28-jun-10	
227	DIANDERAS PEREZ	ERICK CARLOS	01/10/2001	09774367	11-jun-08	
228	DIAZ MONTESINOS	GUILLERMO ARMANDO	26/02/1998	08113748	11-jun-08	
229	DIAZ SAAVEDRA	HECTOR H.	12/11/2010	09388621	05-jun-12	19/12/2012
230	DURAND ANYOSA	EDITH	06/12/2010	43888343		
231	DURAND CRUZ	JUAN JORGE	01/05/2001	40915768	11-jun-08	
232	ELERA ARROYO	SILVIA MARGOT	01/12/1999	10261946	11-jun-08	
233	ELGUERDA TRUSILLO	DIANA ISABEL	15/06/2011	43600177	09-ago-12	
234	ESPINOZA FARFAN	ALEXANDER	01/03/2002	40552376	11-jun-08	
235	FAJARDO ALMEIDA	MARITZA	06/12/2010	42003688	28-jun-12	
236	FANO LEON	MAYRA DENISSE	01/12/2001	40663978	21-jul-08	
237	FERNANDEZ SAVOIRE	FELIPE FRANCISCO	01/02/2004	09857926	26-jul-10	
238	FERNANDEZ MARTELL	PAUL HENRY	16/11/2000	07489397	11-jun-08	
239	FIGUEROA TORREJON	CINTHIA ZAIDA	01/06/2001	25793114	11-jun-08	
240	FLORES BAUTISTA	SONIA ROCIO	17/03/2001	10707034	11-jun-08	
241	FLORES HUAYTA	ANDRES JAVIER	18/03/2010	40852945	10-oct-12	
242	GAMBOA HURTADO	VICTORIA ELIZABETH	06/10/2001	07756431	07-jul-08	
243	GAMBOA RIVERA	PABLO MOISES	22/04/2010	40442309	09-ago-12	
244	GARAY BRIONES	JOVANNA MISHILL	01/09/2001	06803973	21-jul-08	14/12/2012
245	GARCIA MAYORCA	HILDA TERESA	20/10/2010	43666891	31-oct-12	21/12/2012
246	GARCIA OSPINAL	ANGELICA	01/05/2008	45269491	11-jul-11	
247	GARRIDO ZAGACETA	HECTOR MIGUEL	01/11/2002	10184450	16-ago-10	
248	GONZALES GUTIERREZ	YESSSENIA DEL PILAR	10/11/2010	41985313	31-jul-12	
249	GONZALES PONCE DE LEON	ALEX WALTER	01/12/1999	10081772	11-jul-11	
250	GUERRA RODRIGUEZ	WILLIAMS ALEXANDER	16/07/2002	10727575	17/01/1978	
251	GUERRERO SUYO	JAIME EXALTACION	01/09/2001	09700614	28-jun-10	27/12/2012
252	GUILLEN SANCHEZ	JORGE LUIS	01/11/2000	10473394	21-jul-08	
253	GUTIERREZ DAVILA	JOSE LUIS	23/07/2007	44389122	11-jul-11	
254	GUZMAN CORREA	VICTOR SEGUNDO	23/07/2007	09687670		
255	HUAMAN ASMAT	JORGE LUIS	07/11/2011	45551593	27-nov-12	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

256	HUAMAN ESPINOZA	RUDY JAIME	01/02/2002	10878111	11-jun-08	
257	HUAMAN REATEGUI	TEDDY MARCEL	23/07/2007	80394124	09-ago-10	
258	HUAMAN SANDOVAL	NOLA	05/08/2005	10289703	26-ago-10	
259	HUAMANI PACO	MARCO ANTONIO	23/07/2007	10096001	09-ago-10	
260	HUANAYQUE MARCA	MERCEDES JUDITH	01/02/2006	41058521	11-jul-11	30/01/2013
261	HUARIPATA PLASENCIA	JUAN CARLOS	14/02/2012	45244517	05-dic-12	
262	IBARCENA FRANCO	FERNANDO ANTONIO	01/06/2000	09066307	29-mar-11	
263	INCIO PAZOS	JORDANO SANDRO	23/07/2007	09743605	11-jul-11	
264	JULCA CASTAÑEDA	GILMAR ROBERTO K.	17/11/2003	10390484	28-jun-10	
265	LAJO GARCIA	TERESA NOEMI	23/07/2007	08268928	30-jul-10	
266	LARA CHOQUE	MERCEDES SONIA	08/06/2006	08883000	30-jul-10	
267	LEON BURGOS	MIRIAM HERMILA	03/08/1998	25810059	11-jun-08	21/12/2012
268	LEON OSCANOVA	MERY	21/05/2009	41352402	05-jun-12	
269	LERZUNDI FARFAN	JAVIER JORGE	17/05/2011	42248552	28-jun-12	
270	LLIUYACC HUANACHIN	WILBER AMADOR	16/07/2005	100650119	10-may-11	
271	LOO VARELA	JULIO ALBERTO	23/07/2007	43159171	09-ago-10	
272	LOPEZ POLICIO	CESAR DAVID	16/07/2000	40324642	11-jun-08	
273	LOPEZ VALDIVIA	SILVIA ELIZABETH	16/11/2003	10793078	28-jun-10	
274	LOZADA SANTIAGO	MARIA ROSAURA	16/09/2011	07594408	16-oct-12	
275	MACHUCA BRIONES	SHULAMIT	20/09/2006	10867914	15-abr-11	
276	MAMANI CONDORI	RUTH LAURA	23/07/2007	46327318	31-jul-12	
277	MANTILLA LOBATON	DOLORES	06/09/1999	08712448	28-jun-10	
278	MARTEL YAYCATE	PAULA VERONICA	23/07/2007	45052706	31-jul-12	06/03/2013
279	MARTINEZ CABRERA	JUDITH MAGALY	16/08/2003	40175525	28-jun-10	
280	MARTINEZ CENTURION	ARMANDO TEOFILO	01/08/2002	06704012	11-jun-08	
281	MENDEZ GUTIERREZ	ALCIDES JORGE	20/09/2006	41585270	09-ago-10	
282	MONCADA PEÑA	ELIZABETH DEL PILAR	01/12/1999	09586246	11-jun-08	
283	MORAN BARRIOS	BRIAN BRUNO	23/07/2007	41451623	24-ago-10	
284	MORAN OCHOA DE CLAUDET	YOVANNA MAGDALENA	04/04/2006	25805017	11-jul-11	
285	MOSCOSO LESCADO	ALEX LORENZO	01/10/2002	06241953	11-jul-11	
286	MOSIOTT HUAYTAYA	JOSE ANTONIO	01/02/2002	09884664	11-jun-08	
287	MOYA LLAMOCA	HENRY SANTIAGO	16/10/2000	25704453	11-jun-08	
288	NEWMAN SUAREZ	JUNGUEN JESUS	20/11/2006	10771341	11-jul-11	
289	NEYRA BARRIGA	ROSALYN HELENA	01/05/2010	10621628	15-abr-11	
290	NEYRA TAFUR	DAVID CESAR AUGUSTO	04/04/2006	43778636	11-jul-11	
291	NIETO ROJAS	DAYSÍ CRISTINA	23/07/2007	45011973	06-sep-11	16/01/2013
292	NOLASCO GALINDO	ALEXANDER HERNAN	01/11/2000	10650262	13-mar-07	
293	NORIEGA ARBAIZO	CARLOS ALBERTO	01/12/2003	16439679	11-jul-11	
294	ORDINOLA GUERRERO	LEONEL EDGARDO	16/12/2000	03495403	21-jul-08	29/01/2013
295	OROSCO SANDOVAL	ROBERTO	01/09/2004	09702587	11-jul-11	
296	ORTEGA PASTOR	MOISES ABEL	16/08/2001	25771175	11-jun-08	
297	OTALORA PEDROZA	JUAN ALAN	05/04/2004	07623126	11-jul-11	
298	PAJUELO ANGELES	RICHARD WALTER	16/07/2003	40059034	11-jul-11	
299	PALOMINO GUTIERREZ	MARISOL	01/04/2008	43190130	06-sep-11	
300	PANTOJA APOLINARIO	WILDER EDWIN	10/11/2010	43627586	31-oct-12	
301	PANTOJA VARGAS	GARY DONOVAN	20/08/2007	42786777	24-ago-10	26/12/2012
302	PAREDES JERI	JOEL	16/11/2004	41431096	28-jun-10	19/12/2012
303	PARIAPAZA LUPO	BEATRIZ JESSICA	01/07/2007	40380238	11-jul-11	
304	PECHE MONJE	SEGUNDO PASTOR	23/07/2007	07066845	30-jul-10	15/12/2012
305	PEÑA ROMERO	DORINDA	20/08/2010	42855277	16-oct-12	18/12/2012
306	PEREZ OLIVOS	LUIS FELIPE	01/09/2001	40124977	28-jun-10	
307	PINEDO RUIZ	MIGUEL ANGEL	02/08/2010	41305673	09-ago-12	15/12/2012
308	PINO GUTIERREZ	RICHARD ALEXANDRO	01/05/2011	43752629	23-ago-11	
309	PORRAS SILVA	YOLANDA	01/11/2000	10229949	24-feb-09	
310	PUCA GUEVARA	MARIA	05/04/2008	10750812	02-abr-12	
311	PUMACAYO CONDORI	BETTY	02/01/2008	29724424	28-sep-11	03/01/2013
312	QUEZADA CABREJOS	AMGIE MABELL	01/09/1998	10476587	11-jun-08	20/12/2012
313	QUIROZ DAVILA	ROBERT MICHEL	17/08/2010	10441206	21-ene-11	
314	QUISPE ALVARADO	WILLIAM JESUS	16/02/2000	40319351	21-jul-08	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

315	QUISPE GOMEZ	ANDRES ARMANDO	01/09/2001	40500662	11-jun-08	
316	QUISPE TUSE	EDDA MICHELLE	16/11/1998	09968055	11-feb-09	
317	RAMOS CHUMBIMUNI	OLGA ANDREA	24/07/2007	45089980	31-jul-12	15/12/2012
318	RAMOS HUARCAYA	LIDIA SINADI	23/07/2007	06803483	15-sep-10	15/01/2013
319	RAMOS LAVALLE	JULIA MIRTHA	23/07/2007	06744164	11-jul-11	
320	RAYMOND MECEDO	MIGUEL WILMER	30/07/1997	06710308	11-jun-08	
321	RELAYZA BALDERA	WILMER ALFREDO	16/01/2001	17616322	11-jun-08	
322	RENTERIA LOAYZA	LUZ	05/05/2008	45023505	18-abr-12	21/01/2013
323	RETAMOZO CAMPUZANO	DIANA KATHERINE	09/02/2006	40264383	26-ago-10	15/01/2013
324	REYES ARTOLA	CARLOS ARMANDO	01/03/2006	40410220	24-ago-10	26/12/2012
325	RIOS COHEN	ALDO ARMANDO	12/10/2007	40409282	02-ago-10	
326	RIOS PALOMINO	ELIZABETH	16/07/2004	10508772	26-ago-10	15/02/2013
327	RIVERA HURTADO	SUSANA EVELIN	07/11/2005	10023461	30-jul-10	
328	RIVEROS CASTRO	GUSTAVO MAXIMILIANO	07/11/2011	48334448	16-oct-12	
329	ROJAS CASTRO	ANA CLAUDIA	08/06/2006	40500875	09-ago-10	
330	ROJAS FERNANDEZ	MARIA LOURDES	04/04/2006	09621336	11-jul-11	
331	ROJAS MELENDEZ *****	ALFONSO HUMBERTO	23/07/2007	09410843	04-ago-11	17/12/2012
332	ROJAS NUÑEZ	PERCY GIOVANNI	20/02/2008	09678789	02-abr-12	
333	ROJAS ZUÑIGA	MARIA ELISA	20/10/2003	07727815	11-feb-09	
334	ROMANI HUACACHI	JHONNI ARTURO	23/07/2007	41239736	11-jul-11	
335	ROSILLO CURAY	KARINA MARIBEL	23/07/2007	41062925	24-ago-10	
336	RUBIO BARTRA	ANTONIO BELL - AMI	16/12/1998	07760688	11-jun-08	
337	RUIZ RIVAS	REMBRANDT	05/05/2003	40865519	11-feb-09	
338	RUIZ ZALDIVAR	ROLANDO RUFINO	16/08/2003	16764047	09-jun-08	
339	SALAZAR COTRINA	FERNANDO MARTIN	04/02/2010	10470445		15/12/2012
340	SALAZAR MERCADO	ROBERTO BENJAMIN	03/12/2001	08430678	16-oct-12	
341	SALINI ABAD	EDDA ROSSANA	01/04/2008	16018042	02-jun-11	
342	SALVADOR PINARES	MARLENE ROXANA	01/03/2001	10020135	11-jun-08	
343	SAMAN SAVERO	CAROLINA LILIANA	23/07/2007	40249491	06-sep-11	
344	SANCHEZ BELLÓDAS	FLOR DE MARIA	10/11/2010	41353136	31-jul-12	
345	SANCHEZ ESTRADA	PEDRO RICARDO	04/08/2006	10014723	02-ago-10	
346	SANCHEZ PONCE	MIGUEL ANGEL JESUS	04/04/2008	43419477	06-sep-11	
347	SANCHEZ URIBE	HIPOLITO JAIME	16/08/2001	09680196	11-jun-08	
348	SEGURA CARRANZA	JOSE GABRIEL	16/06/2005	40123098	09-ago-10	
349	SEGURA GALLO RUIZ	CARLOS RAUL	01/02/2002	25734442	23-jul-08	
350	SEVILLANO CABELLO	JONH WILLIAM	16/09/2003	08957750	01-jul-10	
351	SILVA SOTO	MICHAEL JESUS	04/08/2006	40462455	15-abr-11	
352	SOLARI PUENTE	JHONATAN CRISTOFER	01/10/2007	41719103	30-jul-10	
353	SUAREZ CORRALES	JANNET MILAGROS	01/09/2001	40007987	11-jun-08	
354	TAGLE SOTO	ANTHONY FELIX	14/02/2012	44859970	16-oct-12	
355	TELLO VALDIVIA	JONATHAN ISRAEL	09/03/2011	42106101	09-ago-12	19/12/2012
356	TICSE ALVAREZ	EVELYN MILAGROS	01/02/2005	41047173	12-oct-10	28/01/2013
357	TORRICO HUERTAS	SYLVIA CAROLINA	04/12/2009	09679851	16-oct-12	
358	TRUCIOS MORON	MIGUEL ANGEL	08/05/2008	10797303	27-nov-12	
359	VALENCIA GONZALES	NADIA	01/09/2001	08891936	11-jun-08	
360	VALIENTE ZAPATA	OLON MANUEL	21/06/2005	03892819	01-jul-10	
361	VARGAS ORTIZ	JUAN FIDEL	23/07/2007	09720440	09-ago-10	15/01/2013
362	VASQUEZ ESPINOZA	EDUARDO	16/03/2005	07865974	05-may-11	
363	VASQUEZ PEÑA	JAVIER FREDDY	02/12/2011	47639278	27-nov-12	18/02/2013
364	VASQUEZ SORIA	MARIA LUISA DEL ROSARIO	05/06/2007	09416433	18-abr-12	
365	VERA UGARTE	EDITH MONICA	17/10/2007	41335918	21-may-12	
366	VILCHEZ SAMANAMUD	JAIME JAVIER	16/08/2003	15761660	11-jul-11	
367	VISOSA SENADOR	HUGO FERNANDO	01/12/1999	09533828	11-jun-08	
368	VIVANCO GUILLEN	DENIS EDGAR	13/08/2010	42206351	31-jul-12	
369	YARLEQUE MAZA	ROXANA	16/09/2000	10239446	28-jun-10	
370	YAURE ACEVEDO	WILKINS DONOVAN	21/08/2008	43715104	04-oct-12	
371	YAYA REYES	PEDRO ALEXIS	23/07/2007	80322822	04-ago-11	
372	YUPANQUI PINTO	PLINIO BENEDICTO	07/08/1997	10012281	12-ago-09	
373	ZUÑIGA DIAZ	CARLOS ALBERTO	04/08/2006	06033473	26-jul-11	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

374	ZUÑIGA DIAZ	CARLOS ALBERTO	04/08/2006	06033473	26-jul-11	02/01/2013
375	ALARCON MOGROVEJO	PABLO	01/08/2007	41571579	16-ago-10	21/12/2012
376	CARRIZALES VILA	LEONCIO	16/08/2001	08891027	03-sep-10	
377	CENTURION AGUIRRE	RICHARD CHRISTIAN	01/05/2007	40547281	01-jun-12	21/12/2012
378	CUETO DELGADO	GLORIA ISABEL	01/09/2001	10728926	12-oct-10	11/01/2013
379	ECHEVARRIA GALLARDO	RUBI ESTHER	01/10/2002	10117022	11-feb-09	19/02/2013
380	FIDEL VALCARCEL	VANESSA	06/09/2009	41429694	21-may-12	21/12/2012
381	FLORES QUISPE	FREDDY ELVIS	23/07/2007	07398240	02-ago-10	18/12/2012
382	GALLARDO ASUNCION	VIOLETA GRISELDA	01/07/2002	09201239	24-feb-09	08/03/2013
383	MAMANI	JAVIER FELIPE	23/07/2007	07880992	02-ago-10	
384	MEZA TUPAYACHI	HERNAN	01/05/2006	09583137	15-sep-10	09/01/2013
385	NAMIHAS CASTRO	MONICA CECILIA	20/01/2011	06674599	16-oct-12	
386	ODRIA VARGAS	WALTER KINDLY	12/08/2009	40431034	27-abr-12	21/12/2012
387	RAMOS ROJAS	JESUS JAIR	23/07/2007	43766633	02-ago-10	
388	SEGOVIA MERINO	PRIMO	01/12/1999	09613627	29-ene-09	18/01/2013
389	TINEO VARGAS	ROCIO MARISOL	01/12/1999	07253149	24-feb-09	
390	ALBURQUEQUE VIVANCO	JOSE GIOVANNY	02/05/2011	45800059	27-nov-12	
391	ASENCIOS GUERRA	JUNIOR ARTURO	14/04/2010	46953133	27-nov-12	
392	AUCCAPIÑA RAMOS	MARITZA	19/11/2009	42925544	27-ago-12	
393	BLAS ZORRILLA	GABRIEL LUIS	01/11/2002	09609281	09-dic-08	
394	CONCHA BENDEZU	NEDDY LADDA	01/03/2010	71705593	27-nov-12	
395	GALLEGOS AGUIRRE	VICTOR ALEXANDER	06/01/2009	45453019	27-nov-12	
396	SANCHO GUEVARA	JUAN VIDAL	16/04/2007	09465415	27-nov-12	
397	TAFUR FUESTA	ZOILA MIGUELINA	02/02/1998	09439426	09-dic-08	
398	ABANTO MALAVER	IVETH PATRICIA	03/05/2007	43897781	31-ago-11	06/03/2013
399	AGUILAR ESCOBAR	RIGO BUSIK	01/11/2002	09748456	01-ago-08	
400	ALCAZAR CASQUEL	KELLY ROSALY	09/08/2006	40097336	19-oct-12	
401	AQUERO ROJAS	LEYDY ALEXANDRA	16/12/2000	41129089	28-ago-09	
402	ATO REINTERIA	SEGUNDO MARTIN	01/11/2005	40353716	08-sep-10	
403	BENITES IGUAL	DEYSY MARIBEL	04/10/2011	41563386	19-oct-12	
404	CAILLO MIRANDA	WERNER	02/05/2007	41985659	28-sep-10	08/03/2013
405	CARDENAS DIAZ	CESARIO AGUSTO	21/09/2011	40551960	28-sep-11	21/12/2012
406	CHUMBILUNGO CCALLO	HUMBERTO MANASES	01/11/2003	41894962	31-ago-11	
407	CHUMPIAZO SCOR	LUIS ALBERTO	16/09/2008	42248516	02-abr-12	
408	GOLAN CIPRIANI	MARISOL LUCERO	23/07/2007	45168462	02-ago-10	
409	CRISANTO CASTRO	MARILU	03/05/2007	40676481	05-may-11	08/03/2013
410	CRUZ TOPEZ	GISELLA GWENDOLYNE	14/07/1997	40299647	05-oct-11	26/12/2012
411	COYA FALCON	RAFAEL HOTA	16/02/2006	43683994	14-mar-11	07/03/2013
412	DIAZ RIOS	GONZALO RAFAEL	23/07/2007	408350636	23-ago-11	14/12/2012
413	ESPINOZA TECCI	LUIS ALBERTO	01/07/2002	40030573	09-dic-08	
414	FLORES ADRIANZEN	MARGARITA REGINA	20/03/2009	42341938	18-jun-12	
415	FLORES MARTINEZ	HELEN MARGARET	09/06/2006	40479188	14-dic-10	
416	GILBONIO FELIX	GIOVANNY ELIZABETH	03/04/2007	40490261	03-sep-10	
417	GUZMAN RUJEC	RAUL ALEXANDER	09/08/2006	41893535	03-sep-10	08/03/2013
418	HUAMANTA VEGA	BASILIO AGUSTIN	23/07/2007	45457854	21-ago-11	
419	LEO CONTRERAS	CARLOS ALBERTO	01/11/2002	40316203	14-jul-08	
420	LINO AVENDANO	CESARIO ROBERTO	19/07/2007	40241349	21-ene-11	
421	LISSON SANCHEZ	LUZ ANGELICA	01/07/2003	40378860	18-mar-10	
422	LUNA TALLEDO	MILAGROS	11/04/2011	47282160	22-ago-11	
423	MARGENAL PAREDES	ADOLFO NELSON	01/12/2003	40719504	22-abr-09	
424	MARIN FERNANDEZ	MURIL JAIR	01/09/2001	40751432	11-jun-08	
425	MARISCAL TERAN	MARIA TRINIDAD	16/12/2005	29389597	21-ene-11	
426	MARTINEZ CAMPOS	OSCAR IVAN	18/09/2006	42443235	28-sep-10	
427	MENDOZA PIZARRO	WALTER ULISES	23/07/2007	42158462	28-sep-10	
428	MENDOZA RAMOS	EVA DENISSE	15/07/2012	41898912	09-ago-12	
429	MONTALVAN OROSCO	RICHARD WALTER	07/07/1997	408797978	09-jun-08	
430	MONTENEGRO ROMAN	CLAUDIA ANTONIA	01/04/2002	09961937	05-mar-13	16/01/2013
431	MORALES CHACON	ALEX HUGO	16/11/2000	40525097	11-jun-08	
432	PARRALES TORRES	IORELLA	02/12/2008	45077616	13-jul-12	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

433	PAY, PAY, PAREDES	ANTONIO EDGARDO	01/09/2001	40222560	10-oct-12	
434	QUISPE ASPARRIN	ANTONIO MARCIAL	23/07/2007	45335438	02-ago-10	
435	RIVAS PLATA ALVAREZ	FRANCISCO JAVIER	01/09/2001	08836655	15-sep-10	
436	ROJAS GUERRERO	JOSE GUSTAVO	20/10/2003	10196070	22-abr-09	
437	SANCHEZ ESCOBAR	DEYBY	01/02/2007	42904450	14-mar-11	
438	SANTAMARIA MENDIZABAL	DIANA SUSANA	15/03/2010	07490750	19-sep-12	14/12/2012
439	SCHREIBER GOMEZ	ALICIA	16/02/2000	07484520	14-ago-08	
440	SOTO HERMOZA	LUIS ENRIQUE	01/02/2005	41131812	03-sep-10	
441	TARRILLO CUSTODIO	SUSAN DEL ROCIO	01/11/2002	10651176	23-jul-08	
442	VARGAS ACOSTA	LUZMILA	23/07/2007	40657523	03-sep-10	
443	VERA SERNAQUE	SARA MARIA	01/12/2003	07631221	18-mar-10	
444	VERGARA LOAYZA	LUIS ALBERTO	01/08/2002	09581165	21-jul-08	
445	VIGIL CERVANTES	KATHERINE	01/04/2011	46940813	22-ago-12	
446	ALVARO ROSALES	KELLY	07/09/2011	40526535	10-oct-12	dic.2012
447	ANGULO ALVARADO	HELEN THAID	04/04/2012	71426167	10-oct-12	24-12-112
448	ARROYO APUELA	ROBER ALFREDO	05/07/2011	45495847	20-abr-12	
449	AYALA NOLORBE	ELIZABETH MELISSA	02/08/2011	42521466	30-may-12	04/01/2013
450	CHAVEZ BRICEÑO	LUIS RENATO	05/10/2012	73873004	10-oct-12	
451	ESPINOZA FRIAS	DORIS JANET	03/02/2010	42837892	12-sep-12	
452	GUILLEN ZAPATA	ALDO ANDRE	03/05/2012	47046165		21/12/2012
453	INOÑAN BINCHALES	LUZ VERONICA	21/02/2012	47260944	10-oct-12	24/12/2012
454	MACHUCA ABANTO	OMAR ALEXIS	18/01/2008	40779310	21-may-12	
455	ORTIZ SOLES	EDWIN	16/11/2008	40625290	10-abr-12	
456	PAZ LANFRANCO	GERALDINE SOFIA	05/06/2012	60823501	31-oct-12	
457	PEDEMONTE SALLDARRIAGA	MIGUEL ANGEL	10/11/2009	42988149		sin fecha
458	PRO ARENAS	ETHI STEPHANIE	12/07/2011	47072633	20-abr-12	
459	RUDECINDO FLORES	MARIA YSABEL	12/03/2010	40578313	24-may-12	04/01/2013
460	SANTISTEBAN CHAPOÑAN	MARYORIE JUANITA	05/10/2012	47397127	10-oct-12	
461	SEGURA AMPUERO	MILAGROS ROXANA	04/04/2012	48285718	10-oct-12	24/12/2012
462	SOLIS LAGUNA	ANDREA TERESITA	13/12/2011	47503079	10-oct-12	dic.2012
463	ZUÑIGA ZEGARRA	SUSAN CATHERINE	16/11/2008	43102786	30-may-12	
464	ABANTO SOTO	AGUSTIN	23/07/2007	43896455	02-ago-10	
465	ADANAQUE CHIROQUE	JUAN PABLO	23/07/2007	10862924	01-abr-11	
466	AGÜERO TOLENTINO	CARLOS ALBERTO	03/12/2008	10140701	04-oct-12	
467	AGUILAR LEON	KATERINE GIANELLA	04/04/2011	45585779	31-oct-12	
468	ALDAMA MATEO	YUL HENRY	23/07/2007	06773214	20-jul-11	
469	ALVARADO EGUSQUIZA	MIRYAM	16/11/2005	10647488	16-ago-10	
470	ANTAURCO CÚEVA	GIOVANNA VICTORIA	23/07/2007	41989221	26-jul-11	
471	AQUINO HUAROMO	EMERSON YOVANI	10/11/2009	44331862	17-may-12	
472	AQUINO VASQUEZ	MIGUEL FERNANDO	07/06/2011	44898129	31-oct-12	
473	AQUINO VASQUEZ	MIGUEL FERNANDO	07/06/2011	44898129		
474	ARBIETO ROLDAN	MARCO ANTONIO	16/11/2003	09886642	12-ago-09	
475	ATILANO ACOSTA	HENRY FRANKL	01/08/2002	26959995	25-mar-08	
476	AVALOS GUZMAN	JUAN CARLOS	01/12/2011	44221794	16-oct-12	
477	AVENDAÑO ARCE	PAULINA INES	23/07/2007	09704582	14-oct-10	
478	AZABACHE SANCHEZ	CARLOS LORENZO	23/07/2007	18177199	23-ago-11	
479	BALLENA ALVA	JOSE JOE ARTURO	23/07/2007	42244364	26-jul-10	
480	BALLON CHAVEZ	LUIS ALBERTO	04/08/1998	25764100		
481	BALLON CHAVEZ	LUIS ALBERTO	23/07/2007	25764100	28-sep-11	
482	BALVIN DE LA CRUZ	RENZO HERNAN	01/07/2000	25773291	11-jun-08	
483	BARRETO MANCILLA	ELIZABETH YULISSA	02/11/2011	71696412	27-nov-12	
484	BARRIENTOS VIDALON	ROSA ELVIRA	23/07/2007	41348819	02-ago-10	
485	BARTUREN VILLACORTA	CESAR RAUL	23/07/2007	06790698	03-sep-10	
486	BEDON BAUTISTA	AUGUSTO ARCANGEL	06/10/1998	09966220	11-jun-08	
487	BERNAL PANANA	GUSTAVO ADELINO	08/05/2008	43793668	06-sep-11	
488	BERRU CHUMACERO	ALEX WILLIAMS	16/03/2001	09724738	11-jun-08	
489	CAHUANA JUAREZ	DEISSE JACKELIN	01/03/2009	42455342	17-may-12	
490	CAJACURI ROJAS	VICTOR JULIO	01/08/2009	41149184	19-ene-12	
491	CANTORAL RAMIREZ	OMAR GENARO	23/07/2007	10244319	09-ago-10	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

492	CAPARO HUAMAN	CARLOS	16/02/2003	16176106	22-abr-09
493	CARZAJAL RODRIGUEZ	YURI FREDY	01/05/2001	25720633	11-jun-08
494	CARDOZA GOMEZ	JORGE ELEAZER	01/11/2003	40650975	12-ago-09
495	CARRASCO AGUILAR	DAVID	23/07/2007	10705662	03-sep-10
496	CASTILLA ROMANI	CARLOS ANTONIO	07/12/2010	40811529	04-jul-12
497	CASTILLO ALCANTARA	ANGEL ALEJANDRO	16/09/2000	08982089	23-oct-09
498	CASTRO MANUYAMA	ELISA CARMIN	16/02/2007	44152972	16-ago-10
499	CHAPONAY SANCHEZ	JESSICA VANESSA	16/03/2011	40725088	
500	CHAVEZ LLANOS	EDGARDO AMADOR	10/11/2009	08138645	22-feb-12
501	CHAVEZ SANTANDER	OMAR DAVID	18/06/2010	10771133	14-mar-11
502	CHUMPITAZ NOLASCO	JORGE CHRISTOPHER	17/03/2011	46329755	05-jun-12
503	CLAVO CASTAÑEDA	OMAR	02/02/2012	44322610	04-oct-12
504	CORNEJO ALVARADO	GIANCARLOS	23/07/2007	42319535	26-jul-10
505	CRUZATE PEREDA	JUAN FAUSTINO	02/07/2010	10692263	28-jun-12
506	CURITOMAY PACHECO	NADIA NATALY	04/08/2011	44170798	
507	CURO LOAYZA	GLADYS MARGARITA	02/05/2010	40871558	02-abr-12
508	DIAZ SALCEDO	YESSICA PAOLA	19/03/2012	42579845	27-nov-12
509	DIAZ VERA	ANA MELBA	18/08/2008	40233826	23-ago-11
510	DÜENAS PELAEZ	GIOVANNA GERALDINE	16/02/2007	10621533	02-ago-10
511	ESCALANTE CHUMBES	KATTY	02/08/2007	44772996	14-dic-10
512	ESPINOZA MORALES	GIOVANNA GRACIELA	16/03/2001	07880162	11-jun-08
513	ESPINOZA TORRES	DANIEL VICTOR	23/07/2007	10743446	09-ago-10
514	FAUCHEUX TINEO DE EME	OLGA BENIGNA	01/09/2001	07368290	22-abr-09
515	GARCIA SALAZAR	JOSE LUIS	02/02/2012	45219811	31-oct-12
516	GONZALES REZZA	JUAN PABLO	16/11/1998	09834595	08-jun-09
517	GUEVARA CARRASCO	MILAGRITOS DEL PILAR	01/08/2007	41498656	16-ago-10
518	HERNANDEZ FLORES	WILLIAMS ALEX	01/11/2002	10241297	17-sep-08
519	HIDALGO ARROYO	JAVIER ANGEL	06/06/2008	40065139	02-abr-12
520	HOLGADO LEZMA	SUSAN ELIZABETH	23/07/2007	43228777	06-sep-10
521	HURTADO SAAVEDRA	CARLOS MOISES	16/10/2001	09953029	11-jun-08
522	IPARRAGUIRRE BULNES	JUAN	03/04/2007	42488955	04-feb-11
523	LENGUA CANO	HENRY CRISTIAN	16/10/2001	08148327	11-jun-08
524	LEON GARCIA	JESUS LEO	01/03/2001	17633327	02-feb-09
525	LOPEZ MORENO	JULIO ALEJANDRO	23/07/2007	41907513	31-ago-11
526	LUGO SANCHEZ	LUIS ANGEL	16/02/2003	41533116	14-ago-08
527	MARTINEZ CASTILLO	WALTER ENRIQUE	01/12/1999	07349823	02-feb-09
528	MATTOS FERNANDINI	JOSE JAIME	05/05/2003	09648557	02-feb-09
529	MEDINA ESCALANTE	MANUEL ENRIQUE	06/11/2009	46301712	02-abr-12
530	MEDINA TEMOCHE	IRIS ROXANA	16/03/2001	10023383	26-ago-10
531	MONROY BAUTISTA	VLADIMIR SANTOS	16/10/2002	10752534	17-sep-08
532	MORI BARREROS	MIGUEL ANGEL	01/02/2002	08161239	11-jun-08
533	NIMA BASTIDAS	YRWIN MICHAEL	01/12/2001	40181356	11-jun-08
534	OJEDA CARRILLO	CARLOS ALBERTO	16/02/2002	40306585	12-ago-09
535	ORE CHIRINOS	JHON TONY	04/08/1998	10640148	02-feb-09
536	ORIUNDO ORIUNDO	JULIA ELEUTERIA	10/11/2010	42979895	10-oct-12
537	PERALES PAJARES	JESUS LORENZO	02/09/2010	42086122	04-oct-12
538	PÉREZ LOPEZ	VICTOR ROBERTO	23/07/2007	40711182	23-jul-10
539	PINEDA ESPINOZA	CESAR TEOFANES	16/11/1999	10461481	29-ene-10
540	PORTOCARRERO RUIZ	GIOMAR ELIAS	18/04/2011	44025334	05-jun-12
541	POZO TIMANA	ABEL FERNANDO	30/07/1997	06662708	22-abr-09
542	PUMA ESPINOZA	CATERIN LIZ	28/07/2007	44040150	30-abr-12
543	QUEZADA RODRIGUEZ	JUAN JOSE	23/07/2007	25836298	15-ago-11
544	QUISPE FLORES	PEDRO MIGUEL	16/09/2000	10536801	11-jun-08
545	RAMIREZ ARANGO	ALBERTO ISMAEL	01/11/2004	80652867	04-feb-11
546	RAMIREZ NINAPAITA	CARLOS ENRIQUE	16/10/2000	06778511	08-jun-09
547	RAMOS ULLOA	OSCAR ANTHONY	07/12/2010	15845672	27-nov-12
548	REYES JUSTO	SANDY DIANA	07/12/2010	45460353	26-nov-12
549	REYES VALDEZ	NATHALY PAOLA	10/03/2009	42355800	28-sep-11
550	RIOS CESAR	JOSE GERMAN	01/06/2002	25831587	08-jun-09



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

551	RIVERA PAREDES	JORGE ALFONSO ANTENOR	16/10/2001	07931401	29-ene-10	
552	ROJAS VARGAS	JOSE EULER	23/07/2007	42101673	02-ago-10	
553	ROMERO SALINAS	LEONARDOS PETER	23/07/2007	40452013	12-oct-10	
554	RONDAN GONZALES	OSCAR RAUL	23/07/2007	10027317	20-dic-11	
555	RUIZ PANCORBO	LUZ FAUSTINA	02/12/2005	40462778	26-jul-10	
556	SAENZ INFANTES	ARUM ALBERTO	07/11/2011	41975854	10-oct-12	
557	SAGARDIA ZAVALA	CRISTIAN MANUEL	16/10/2001	10716125	29-ene-10	
558	SALAS MENDOZA	HERLES EDUARDO	01/06/2010	41654140	30-may-12	
559	SALAZAR ROSAS	CARLOS FRANCISCO MANUEL	29/08/2011	43001335	14-ago-12	
560	SALAZAR ZAVALA	JULIO PABLO	16/02/2000	10802178	11-jun-08	
561	SANCHEZ MECA	SHIRLEY KARIN	23/07/2007	40529018	12-oct-10	
562	SANTAMARIA CESPEDES	LENIN ANTONIO	02/08/2010	07763797	31-oct-12	
563	SAONA MARCOS	VANESSA MONICA	10/08/2009	46156321	19-ene-12	
564	SILVA SANTIAGO	SEBASTIAN	16/07/2008	21416224	14-sep-11	
565	TAPIA VILELA	ORLANDO PAUL	23/07/2007	08129454	20-jul-11	
566	TORRES VILLEGAS	ELVIRA MAYDERLI	04/04/2011	44661044	02-abr-12	
567	ULFÉ ARROYO	RONALD HANS	10/05/2001	41000269	11-jun-08	
568	USHINAHUA PUTPAÑA	KARDY AKIRA	23/07/2007	41378413	02-ago-10	
569	VALDEZ ZAVALA	JAIME JESUS	01/09/2001	06669592	11-jun-08	
570	VELASCO GAMIO	JESUS GUILLERMO	17/10/2005	25807777	26-jul-10	
571	VERA SARMIENTO	ROCIO DEL PILAR	16/04/2000	09825005	11-jun-08	
572	VISALOT ORDINOLA	LUIS ALBERTO	04/08/1997	10235380	11-jun-08	
573	YUPA TRELLES	KATHERINE MELISSA	01/04/2010	46657696	08-may-12	
574	ZARATE EGUSQUIZA	ABEL	01/09/2001	09490705	11-jun-08	
575	ZEGARRA ZUNIGA	MILUSKA PAOLA	09/11/2009	46932481	13-jul-12	
576	ZIMIC VIDAL	SARA LILIAN	16/10/2007	41761878	01-abr-11	
577	ALFARO SOLSOL	ROSA MILAGROS	18/09/2006	25807349	02-ago-10	
578	AMARU HURTADO	CARLOS FERDINAN	16/11/2003	09647687	02/1109	
579	AMASIFUEN RODRIGUEZ	ELVIS WILLIAM	23/07/2007	42422024	15-abr-11	
580	ARANDA OSORIO	DANTE JOEL	04/08/2006	10689708	28-sep-10	
581	ARIAS LOPEZ	HUSSEIM ARISTIRIS	16/03/2001	40772517	12-ago-09	
582	BARTRA DIAZ	PATRICIA VERONICA	01/07/2002	07262494	12-ago-09	
583	BAUTISTA TAFUR	ANGEL ALFONSO	01/11/2005	06844111	26-ago-10	
584	BENITES FLORES	LUIS CHRISTIAN	18/09/2007	40298538	14-dic-10	
585	BLAS OLIVER	HELER HUMBERTO	01/08/2002	10861147	11-feb-09	
586	BUHESO SANCHEZ	RAMON ALEXANDER	10/02/2007	41737526	15-sep-10	
587	CARDOZA ARCE	MONICA ELIZABETH	05/11/1997	25531440	11-feb-09	
588	CARRILLO PASTOR	ANA CECILIA	16/02/2003	10428795	02-nov-09	
589	CAYCHO DULANTO	JOSE GUILLERMO	23/07/2007	08933536	26-ago-10	
590	CHINCHAY SILVA	JUAN MANUEL	14/09/2010	08177667		
591	CHIROQUE SILVA	JUAN ALEJANDRO	01/01/2008	45105326	14-mar-11	
592	CORRALES CAVERO	ANA PATRICIA	16/04/2004	07947409	14-sep-09	
593	CORREA GONZALES	KARINA ELENA	04/08/2006	40681894	02-ago-10	
594	CRUZ COCA	JOBANNA BETZABE	02/05/2008	25553543	15-abr-11	
595	CRUZ VELA	ELLIOT JOSEPH	23/07/2007	42096011	15-sep-10	
596	CUEVA IZQUIERDO	ZENON STURK	17/03/2001	25856585	14-sep-09	
597	DELGADO LOMPARTE	MARTIN JOSE	01/03/2004	10684153		
598	ENRIQUEZ VILA	DOMENICA LESLEY	01/09/2001	40362661	11-jun-08	
599	ESCALANTE CHABRIA	MANUEL LUIS	23/07/2007	25858012	02-ago-10	
600	FERNANDEZ VILLANUEVA	ARTURO	23/07/2007	06739107	03-sep-10	
601	FLORES ATOCHE	ALEJANDRO	01/12/2005	06777608	15-abr-11	
602	FLORES AVILA	JULIO CESAR	22/04/1998	07879019	02-nov-09	
603	GONZALES PONCE DE LEON	VICTOR EDUARDO	16/11/2005	41301675	02-jun-11	
604	GRADOS ROBLES	GEORGE MICHAEL	01/11/2005	07530110	15-abr-11	
605	GUTIERREZ MANSILLA	KATIA NEREIDA	03/04/2008	40932569	15-abr-11	
606	HUAMAN ESPINOZA	MARCO ANTONIO	23/07/2007	08145463	03-sep-10	
607	JUAREZ NAMUCHE	BENJAMIN	23/07/2007	42696744	10-oct-11	
608	LAOS SANCHEZ	SOCIMO GUILLERMO	27/09/2007	45127635	08-may-12	



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

609	LAULATE MURAYARI	LIDIA	23/07/2007	05615105	15-sep-10	
610	LOYOLA CALDERON	ANA MARIA	16/03/2001	25739130	12-ago-09	
611	LUDEÑA MORALES	CARMEN DEL PILAR	01/03/2002	10197112	11-feb-09	
612	MACHUCA ABANTO	JOSE EXALTACION	16/11/2000	27923428	25-mar-08	
613	MAYORCA HERRERA	JUAN DAVID	16/11/2003	06795000	02-nov-09	
614	MENDOZA CHACALTANA	ANA DIXIE	01/11/2002	21560087	02-nov-09	
615	MENDOZA GALINDO	JORGE	19/11/2008	41903191	16-jul-12	
616	MENDOZA LOBATON	KAROLL ELEANIE	04/12/2009	45142212		
617	MITAC MESTANZA	JORGE LUIS	01/12/1999	1162130	02-nov-09	
618	MORENO MENDEZ	ROSA MARIA	01/04/2004	09593784	26-abr-10	
619	MORI CORNEJO	EDWARD ALEJANDRO	23/07/2007	40610005	14-mar-11	
620	NEGREIROS ANDRADE	ALFREDO JESUS	01/03/2002	09446829	12-ago-09	
621	POMA AMPUERO	RICARDO ANDRES	01/11/1999	10217795	12-ago-09	
622	QUESQUEN LUMBRE	MIGUEL ANGEL	23/07/2007	44818202	03-sep-10	
623	REATEGUI NORIEGA	JORGE LUIS	04/04/2006	25846008	04-feb-11	
624	REQUENES SILVA	RICARDO ALFREDO	23/07/2007	40957636	15-abr-11	
625	RODRIGUEZ RODRIGUEZ	JOSE HOMERO	18/01/1999	08236743	11-jun-08	
626	ROJAS MONTES	JUAN ALBERTO	23/07/2007	40992793	15-abr-11	
627	ROMERO PALACIOS	FLOR DE MARIA	20/07/2010	45830508	16-jul-12	
628	ROMERO VILCA	MONICA ANGELA	01/08/2006	25861545	26-ago-10	
629	ROSARIO GONZALES	JOSE ANTONIO	01/12/1999	09434876	04-feb-11	
630	RUBINA CASAROTAN	JONATHAN	01/07/2009	42249021	14-ago-12	
631	RUIZ CRISANTO	WALTER JHONNATAN	01/11/2000	06799691	11-jun-08	
632	RUIZ GARCIA	JESUS ARMANDO	23/07/2007	40575668	23-ago-11	
633	RUIZ RAMIREZ	CESAR ENRIQUE	01/10/2002	07470025	10-oct-11	
634	SAAVEDRA VELA	LUIS ANGEL	16/06/2010	25789079		
635	SANCHEZ CASOS	ROSARIO MARIA DEL PILAR	01/03/2001	09534141	02-nov-09	
636	SAYAS FLORES	MARIA DEL ROSARIO	01/04/2008	41017543	15-abr-11	
637	SEGBERSON SANCHEZ	HAROLD EDUARDO	01/07/2002	07644118	02-nov-09	
638	SIME REYES	LUIS ALBERTO	09/02/2011	41278334	27-ago-12	
639	SIRUPU MOGOLLON	EDWIN DAVID	08/06/2006	41200207	14-mar-11	
640	SOTO MENDOZA	MARIA CONSUELO	23/07/2007	06814659	02-ago-10	
641	SUAREZ TIRADO	GABRIELA RUTH	01/11/2002	40178190	12-ago-09	
642	SUSANIBAR GALLARDO	YANIBETH	26/07/2006	10502890	02-ago-10	
643	TAMARA MAGUINA	RAUL RONALD	01/02/2002	31677762	11-jun-08	
644	TELLO RAMIREZ	RILDO ROMAIN	23/07/2007	40307628	15-abr-11	
645	URIBE ARCE	CARLOS ENRIQUE	16/11/2008	10407762	20-sep-12	
646	VALDEZ DEAN	JESSICA MILAGROS	16/08/2000	09677624	15-sep-10	
647	VENTURA CANALES	MIRTHA HAYDEE	01/03/2001	40001100	11-jun-08	
648	VILLEGAS GUTIERREZ	PEDRO ANGEL	08/01/2009	46457777		
649	VILLEGAS RUIZ	RAUL	23/07/2007	03846508	14-sep-11	
650	ZAVALETA POLO	PEDRO MIGUEL	17/07/2001	10201049	23-jul-08	
651	ATAPAUCA BARRIENTOS	CESAR RAUL	23/07/2007	40628300	17-nov-11	
652	CHAVEZ TORRES	RICHARD URBANO	23/07/2007	10755209	17-nov-11	
653	CHAVEZ URBETA	CARLOS ALBERTO	16/11/1999	09077557	25-oct-11	
654	OSORES PERONA	CARLOS MANUEL	24/06/1997	06779478	25-oct-11	
655	SAMILLAN CHUQUIYURI	VICTOR LUIS	09/01/2004	41333622	01-jun-12	
656	BENAVIDES BALAREZO	VICTOR	16/10/2003	10307164	23-ago-11	
657	GALLEGOS CUADROS	YSRAEL	15/01/2005	40203157	25-sep-12	
658	PIÑAS MORALES	NELSON	23/07/2007	41874939	06-ene-12	
659	RODRIGUEZ SALAS	GEANCARLO ABRAHAM	16/12/1999	40557415	21-may-10	
660	ROMAN YALAN	ESMERALDA LUZ	16/10/2001	07392816	11-jun-08	
661	LOPEZ CARRANZA	LAURA VANNESA	15/10/2010	41032824	27-ago-12	08/02/2013
662	PEÑA GOICOCHEA	MASHIEL JERALDINE	01/09/2011	43980030	27-ago-12	08/02/2013
663	RODRIGUEZ ESPINOZA	CRISTHIAN DEYVI	01/06/2009	44480108	19-sep-12	08/02/2013
664	CHUICA ATO	VICTOR HUGO	23/07/2007	42456513	25-oct-11	14/01/2013
665	ALVINO RONCAL	CRISTINA	01/05/2008	42993834	18-abr-12	
666	VALENCIA QUISOCALE	JUAN PABLO	02/09/2011	43661553	27-nov-12	

Cuarto. SITUACIÓN LABORAL PLANTEADA: En autos obra los siguientes escritos:

1. Con fecha 31-01-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000013381-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente por los siguientes incumplimientos:
 - Incumplimiento de la entrega de uniforme a los trabajadores de las distintas tiendas o sedes de la empresa
 - Incumplimiento del convenio colectivo referente al calzado en favor de los trabajadores sindicalizados.
 - El incumplimiento del convenio colectivo referente a la no implementación de vitrinas en favor de la organización sindical en algunas tiendas o sedes
2. Con fecha 14-02-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000019603-2013, el trabajador GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO identificado con DNI n.° 42319535, solicita inspección especial urgente para constatar el no ingreso a su centro de labores ubicado en la Tienda Ripley San Isidro, al llevar una pequeña cinta donde porta su fotocheck, el cual lo identifica como trabajador sindicalizado.
3. Con fecha 19-02-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000021990-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente por PRACTICA ANTISINDICAL Y ACTOS DE HOSTILIZACIÓN, por lo siguiente:
 - Que, no se les permite ingresar a laborar a los trabajadores que usan una "cinta porta fotocheck" que los identifican como trabajadores sindicalizados, realizando practica antisindical.
 - Que, al personal sindicalizado se les hostiga, amedrenta y amonesta verbalmente y por escrito por el hecho de tener su fotochecks o tarjeta de identificación colgada en el cuello con una cinta roja con letras blancas con ocasión del trabajo.
4. Con fecha 07-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000029977-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente y acumulación de denuncia por prácticas antisindicales a actuaciones inspectivas del presente procedimiento.
5. Con fecha 12-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000031689-2013, el SUTRAGRISA, solicita inspección especial urgente para comprobar que existe practica antisindical y discriminación por parte de nuestra empleadora al prohibir sin sustento alguno que los trabajadores sindicalizados usen sus CINTAS PORTAFOTOCHECK, motivo por el que la empresa está amonestando, suspendiendo y hostilizando al personal sindicalizado por usar dichas cintas con el nombre y logo del sindicato.
6. Con fecha 26-03-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000038038-2013, el SUTRAGRISA, informa de las distintas cartas de suspensión y amonestación enviadas a trabajadores sindicalizados que portan cintas con las siglas de nuestra institución sindical.
7. Con fecha 03-04-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000041748-2013, el SUTRAGRISA, presenta fundamentos de hecho y derecho de violación a la libertad sindical y práctica antisindical.
8. Con fecha 03-04-2013 y mediante escrito con Registro N.° 0000041746-2013, el

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

SUTRAGRISA, presenta fundamentos de hecho y derecho de violación a la libertad sindical y práctica antisindical.

9. Con fecha 17-04-2013 y a las 14:41 horas, posterior al acto de verificación de cumplimiento de la medida de requerimiento; la inspeccionada presentó por mesa de partes y mediante escrito con Registro N.º 0000049725-2013, documentación a fin de demostrar que no ha incurrido en ningún tipo de vulneración a la Libertad Sindical.

Quinto. TRABAJADORES SANCIONADOS: La organización sindical presentó cartas mediante las cuales se sanciona a trabajadores que no cumplen a cabalidad con los lineamientos de Impecabilidad de uniforme por uso de accesorios adicionales (cintillo o colgador de fotocheck) a los siguientes trabajadores:

1. CON AMONESTACIÓN:

ANTONIO EDGARDO PAYPAY PAREDES
RIGO BUSIK AGUILAR ESCOBAR
GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
PINEDA ESPINOZA CESAR TEOFANES
CAHUANA JUAREZ DEISSE JACKELIN
BARRETO MANCILLA ELIZABETH YULISSA
VISOSA SENADOR HUGO FERNANDO
MARCOS ANTONIO CENTENO MAS
ROSALYN MILAGROS HERRERA AMARO
CARLOS ALBERTO BENZA NARREA
RIOS COHEN ALDO ARMANDO
ESPINOZA FARFAN ALEXSANDER
GUILLERMO ARMANDO DIAZ MONTESINOS
ESCALANTE CHABRIA MANUEL LUIS
CARRILLO PASTOR ANA CECILIA
LLAURI PAGAN MARCO BRAYAN
PATRICIA MONICA CHAVEZ BENAVIDES
LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA
DARWIN WILFREDO REYNALDO RODRIGUEZ
MACHUCA ABANTO OMAR ALEXIS
GAMBOA ALVARADO KATIA GISELA
CHUMPITAZ MORENO JENNIFER ANAMELBA
MORI OCMIN DORA POLONIA
CARMEN PATRICIA DONAYRE ESPEJO
LUIS ALBERTO ESPINOZA TECSI
VELASCO GAMIO JESUS GUILLERMO
ROMERO SALINAS LEONARDO PETER

2. CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER:

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
GUILLERMO DIAZ MONTESINOS
SHIRLEY KARIN SANCHEZ MECA
CESAR TEOFANES PINEDA ESPINOZA.

Cabe indicar que las cartas de amonestación y suspensión sin goce de haber, emitidas a partir del 14-02-2013, señalan:

"Como es de conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

podido verificar que en reiteradas oportunidades usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole)....

*Agregan además: "que los trabajadores incurren en falta... y de acuerdo a lo establecido en el artículo 66° de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, **"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas"** por sus superiores... su actitud trasgrede expresamente lo señalado en el acotado dispositivo legal, más aún cuando el art. 71° del mismo Reglamento, señala que: "Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."(lo subrayado es nuestro).*

Sexto. POLITICA DE IMPECABILIDAD: Con fecha 22 de marzo de 2013, se requirió a la inspeccionada cumplir con presentar el Reglamento Interno de Trabajo y el lineamiento de "Política de Impecabilidad", además de acreditar en ambos casos haber puesto de conocimiento dichas normas internas a todos sus trabajadores. Por este motivo se notificó a la inspeccionada para la diligencia de comparecencia el día 01 de abril de 2013 a las 09:00 horas. Sin embargo en la fecha de notificación, se verificó la inasistencia de sus representantes por lo que se dejó constancia en el libro de Registro correspondiente.

Es el caso que con fecha 04 de abril de 2013, la inspeccionada presenta escrito mediante registro N.º 0000042579-2013, mediante la cual solicita justificar inasistencia y pone de conocimiento que el Apoderado señor Carlo Magno Ronceros Goicochea minutos antes de concurrir a la diligencia sufrió el robo de la documentación requerida. Para este efecto se presenta parte policial de la Comisaria PNP PETTIT THOUARS con orden N° 2552997.

Por las consideraciones antes expuestas y en aplicación del Principio de Buena Fe de las partes, los documentos públicos presentados y atendiendo al hurto y arrebato del folder con la documentación requerida al Doctor Ronceros, no se propone infracción por inasistencia a la diligencia de fecha 01 de abril de 2013.

Sin embargo, debemos tener en consideración que incluso en la verificación de medida de requerimiento la inspeccionada no cumplió con presentar ni el Reglamento Interno de Trabajo ni la directiva denominada "Lineamiento de Impecabilidad" debidamente puesta en conocimiento de los trabajadores.

La inspeccionada conforme a constancia de actuación inspectiva de fecha 17-04-2013 presentó Lineamiento de Impecabilidad del 19-12-2012 que consta de una hoja impresa sin logotipo, sin suscripción ni elemento alguno que permita establecerlo como documento oficial de la inspeccionada. Este documento se denomina: **"Lineamientos de imagen e impecabilidad – Apariencia y uso de uniforme"** sin fecha pero se indica vigencia desde el 19 de diciembre de 2012 y se acompaña otras dos hojas denominadas "Entrega y recepción de uniformes – Tiendas Ripley" formato en blanco. En la verificación de medida de requerimiento, la apoderada de la inspeccionada, no obstante indicar que le estaban por traer el Lineamiento de Política de Impecabilidad de Febrero de 2013 vigente, hasta las 09:45 horas que finalizó la diligencia, la inspeccionada no cumplió con presentarla. Sin embargo, en todo momento se indicó que los trabajadores tomaron conocimiento de esta política a través de los periódicos murales donde fueron publicados.

Es de precisar, que dicha hoja denominada Lineamientos de Imagen e Impecabilidad en su contenido no establece medidas disciplinarias. Incluso el Reglamento Interno de Trabajo

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

presentado por la organización sindical no prescribe que el uso de cintillos o colgadores de fotocheks, constituyen falta leve, de consideración o grave. A decir de lo único que se indica en el Reglamento Interno de Trabajo, en el artículo 159° es: ***"Son faltas leves aquellas que suceden una sola vez y que deben ser corregidas para evitar que se repitan tales como: ...g) vestir de forma inapropiada e incorrecta, no usar el uniforme y/o ropa de trabajo en los casos que estos sean obligatorios..."***

Consecuentemente las medidas disciplinarias adoptadas contra los trabajadores indicados en el quinto hecho verificado vulneran su libertad sindical que les afecta directamente en su ámbito individual y además en su ámbito colectivo por su condición de ser afiliados a la organización sindical. El hecho de portar un cintillo con el nombre de su gremio no es una falta taxativamente establecida, menos formalmente comunicada para que en aplicación del Principio de Legalidad, deba ser reconocida y sancionada. Es un tema sindical, en tanto que los sancionados son afiliados al SUTRAGRISA y no personal que no se encuentra afiliado, pues como pudo verse durante las visitas de inspección se ha encontrado a personal que no se encuentra afiliado utilizando cintillos con marcas o logos comerciales que no corresponden a la inspeccionada, por ejemplo en el área de calzado se encontró trabajadores con cintillos de color azul y con marcas "GUANTE"; situación que no ha sido cuestionada a través de documentos por parte de la inspeccionada, no existiendo ninguna prohibición frente a dichos usos.

Asimismo, se puede observar que al trabajador GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, en su condición de Secretario de Defensa de la organización sindical, como a otros trabajadores se les suspende por usar el cintillo con el logo del Sindicato, no habiendo proporcionalidad en la medida tomada con respecto a otros trabajadores sindicalizados, a los cuales solo se les amonesta, y más aún en las investigaciones, no se observa que se haya incumplido con algún lineamiento de la empresa ni con el Reglamento Interno de Trabajo, al no existir cargo de notificación donde se les haya puesto en conocimiento de la prohibición del cintillo; por lo que al realizar estos actos, la empresa inspeccionada está que vulnera el derecho a la libertad sindical, conforme lo señala el Doctor Alfredo Villavicencio Ríos en el Documento de Trabajo de la OIT, "La Libertad sindical en el Perú", al indicar:

" Que, la condición de dirigente sindical del trabajador conduce a que su reclamo traspase el ámbito de protección de los actos de hostilidad a uno mucho más amplio como es el de la protección frente a cualquier transgresión del derecho a la libertad sindical, que supone la proscripción de toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión dirigida a impedir, restringir, sancionar o enervar el ejercicio de la libertad sindical; lo cual incluye las actitudes dirigidas a negar injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva."

Séptimo. POLITICA DE IMPECABILIDAD: Respecto al uso del PIN del Sindicato, queda demostrado con la carta de fecha 26 de diciembre de 2012 que la Gerencia de Gestión de Personas de la inspeccionada en ningún momento ha pretendido impedir o limitar el uso de dicho distintivo sindical. Sin embargo con relación al cintillo o colgador de fotocheck con el nombre de organización sindical color rojo y letras blancas que indica "SINDICATO RIPLEY PERU", que se utiliza desde el 11 de febrero de 2013 es que se suscitan las sanciones disciplinarias.

¹ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, "La libertad sindical en el Perú", Documento de Trabajo de Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 1999, pág. 66.



"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

La inspeccionada durante la investigación no ha cumplido con acreditar que puso de conocimiento formalmente a todos sus trabajadores el Reglamento Interno de Trabajo ni el Lineamiento de Política de Impecabilidad, con la que sanciona a muchos trabajadores indicados en el quinto hecho verificado. Del mismo modo no acreditó que el uso de distintivos o accesorios adicionales al uniforme constituyen faltas pasibles de sanción disciplinaria.

Octavo. POLITICA DE IMPECABILIDAD: Si bien el poder empresarial de dirección y organización de la inspeccionada determina la uniformidad de la vestimenta de sus trabajadores durante la prestación del servicio, la organización sindical presenta copia del Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establece: artículo 70°.- **"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa"**, y estando a las actuaciones inspectivas realizadas, no se ha acreditado por parte de la inspeccionada el haber puesto de conocimiento el lineamiento de "Política de Impecabilidad". Cabe precisar que en diligencia de fecha 22-03-2013 se indicó que dicho documento contiene las normas internas referidas al uso del uniforme de todos sus trabajadores. Además debe tenerse presente que las cartas de sanción por amonestación y suspensión sin goce de haber, refieren el cumplimiento cabal de los lineamientos plasmados en la "Política de Impecabilidad", y según refieren los trabajadores y dirigentes sindicales nunca fueron notificados formalmente de dicha directiva o lineamiento.

De lo expuesto, y considerando que el Reglamento Interno de Trabajo no prohíbe el uso de prendas adicionales al uniforme, el uso de la cinta porta fotochecks ayuda a la presentación del mismo documento que la inspeccionada obliga a portar a sus trabajadores a la altura de la solapa del uniforme; prenda que no daña la imagen de la integridad del uniforme, no afecta la presentación del mismo y menos colisiona con la imagen de la inspeccionada.

Por estas consideraciones, todo acto del empleador que tenga como fin sancionar a los trabajadores que usan estas cintas que contiene el nombre de su organización sindical, resulta desproporcionado y poco razonable en tanto que las normas internas para el uso de uniforme no lo impide. Más aún, cuando los trabajadores en las distintas tiendas de la inspeccionada han venido usando según paneles y afiches publicitarios cintas con nombres comerciales de empresas distintas a la inspeccionada como son: "ALCATEL, GUANTE Y OTROS"

Noveno. CUMPLIMIENTO DE CONVENIO COLECTIVO: La inspeccionada celebró Convenio Colectivo con la Organización Sindical con vigencia del 1ro de marzo 2011 al 31 de agosto de 2013, por el cual se conviene:

"cláusula DECIMO SEGUNDA: UNIFORMES La empresa añadirá al uniforme ya otorgado un par de zapatos de cuero por cada trabajador en el mes de noviembre de cada año.

Y en la cláusula DECIMO TERCERA: VITRINAS La empresa implementará una vitrina adicional de uso exclusivo del sindicato en cada tienda y mantendrá el uso de los periódicos murales según acuerdo en convenio anterior.

De las actuaciones inspectivas se determinó que la inspeccionada no ha dado integro cumplimiento del Convenio Colectivo en su cláusula DECIMO SEGUNDA, referida a entrega de uniforme en el mes de noviembre 2012 a favor de los trabajadores indicados en el **tercer hecho verificado**. La inspeccionada únicamente acreditó la entrega de uniforme a favor de

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

los trabajadores que en el siguiente cuadro tienen consignada la fecha de entrega. Debemos señalar que estrictamente la inspeccionada debiendo cumplir con la entrega de uniformes en el mes de noviembre 2012, por problemas logísticos para atender a todos los trabajadores con derecho no cumplió en la fecha que señala el Convenio Colectivo. Del mismo modo, la inspeccionada no cumplió con la entrega de un par de calzado de cuero a favor de sus trabajadores en el mes de noviembre de 2012, sobre el particular el representante legal de la inspeccionada indicó que de igual forma resulto imposible dar cumplimiento a la cláusula correspondiente por la cantidad de calzado a confeccionar.

Respecto a la implementación de vitrinas de uso exclusivo para el Sindicato en cada Tienda para uso de periódicos murales, la inspeccionada cumplió con acreditar su implementación en las Tiendas de la inspeccionada en la ciudad de Lima. Sin embargo se deja a salvo el derecho de los trabajadores en este extremo, para que lo hagan valer en la vía legal correspondiente de ser el caso.

Décimo. Sobre Libertad Sindical el Doctor Alfredo Villavicencio Ríos sostiene que el derecho a la libertad sindical es uno de naturaleza compleja, en donde la titularidad corresponde a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, y contiene aspectos organizativos como de actividad. En esa línea, el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo y de actividad. Por el derecho a la libertad sindical, los trabajadores tienen tres grandes derechos a la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Entre las normas legales lesionadas con este incumplimiento son el Convenio 87 en su Art. 2°, cuando indica:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

De igual modo, se lesiona lo dispuesto en el artículo 1° del Convenio 98,

"Artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Se trasgrede la Constitución Política del Perú en su artículo 28° cuando señala:

"Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical..."

III.- NORMAS SOCIOLABORALES INFRINGIDAS Y TRABAJADORES AFECTADOS:

De los hechos verificados, se aprecia que la inspeccionada infringió dispositivos legales en materia de relaciones laborales, cometiendo infracciones en dicha materia conforme se detalla a continuación:



3.1 MATERIA DE RELACIONES LABORALES

3.1.1 Convenio N° 87: CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

Las normas legales lesionadas con este incumplimiento son el Convenio 87 en su artículo 2°, cuando indica:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Por su parte el artículo 3° reconoce el derecho de los actores laborales a organizar sus actividades y formular su programa de acción. Esta capacidad de organización (autonomía). Y tal como señala el artículo 2.1 del Convenio 98, significa la proscripción contra todo acto de injerencia de las partes, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Convenio N° 98: CONVENIO SOBRE EL DERECHO A LA SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA.

De igual modo, se lesiona lo dispuesto en el artículo 1° del Convenio 98,

"Artículo 1:

- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*
 - a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*
 - b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".*

CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993

Se trasgrede la Constitución Política del Perú en su artículo 28° cuando señala:

"Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

- 1. Garantiza la libertad sindical..."*

Que, la libertad sindical también implica reconocer una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses, como fue reconocido por sendas Sentencias del Tribunal Constitucional.

La inspeccionada cometió actos contra la libertad sindical, en el ámbito individual contra los trabajadores sancionados según **quinto hecho verificado** y en el ámbito colectivo contra todos los trabajadores afiliados al SUTRAGRISA, siendo los afectados según el **tercer hecho verificado** de la presente acta, 666 trabajadores.

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

3.1.2 DECRETO SUPREMO N 010-2003-TR: TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS

Se vulnera el artículo 42° de la norma antes indicada:

"Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza."

La empresa inspeccionada no acreditó el cumplimiento de la cláusula Decimo Segunda del Convenio Colectivo suscrito con fecha 09 de setiembre de 2011, vigente desde el 01 de marzo de 2011 al 31 de agosto de 2013, al no haber entregado en su oportunidad el uniforme ni el par de zapatos de cuero, afectando con dicho incumplimiento a los 666 trabajadores afiliados al SUTRAGRISA que a noviembre de 2012, ya les asistía ese derecho, conforme se observa del cuadro que se indica en el tercer hecho verificado.

3.1.3 Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo"

Se vulnera el artículo 36° por el no cumplimiento de la medida de requerimiento, cuando señala:

"Artículo 36°.-Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

El sujeto inspeccionado no cumplió con adoptar las medidas tendentes al cumplimiento de los extremos contenidos en la medida inspectiva de requerimiento, extendida el 10 de abril de 2013; lo que afecta a los 666 trabajadores antes mencionados.

IV.- TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

A.- EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

2. Al realizar actos que afectan la libertad sindical, constituye una Infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, de conformidad con lo establecido en el numeral **25.10** del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.° 019-2007-TR.

2. Al no cumplir con la cláusula décimo segunda del Convenio Colectivo relativo a la entrega de uniforme y en relación de añadir un par de zapatos a los trabajadores afiliados al SUTRAGRISA, constituye una Infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, de conformidad con lo establecido en el numeral **24.4** del artículo 24° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.° 019-2007-TR.

B.- EN MATERIA DE LABOR INSPECTIVA

3. No cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10.04.2013 constituye una Infracción **MUY GRAVE** en materia de labor inspectiva, de conformidad con lo establecido en el numeral **46.7** del artículo 46° del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N.° 019-2007-TR.



PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

0120

Trabajo
Transformación Concertada

"Año de la Inversión para el desarrollo rural y la seguridad alimentaria"

V.- SANCIÓN PROPUESTA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 38.º y 39.º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con los artículos 47.º y 48.º de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y modificado por Decreto Supremo N.º 019-2007-TR, se propone la siguiente multa:

A.- EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

1.- Una multa del 100% de 11 UIT equivalente a la suma de **SI. 40,700.00 (CUARENTA MIL SETECIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**, *por actos que afectan la libertad sindical a 666 trabajadores.*

2.- Una multa del 100% de 6UIT equivalente a la suma de **SI. 22,200.00 (VEINTIDOS MIL DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**, *por incumplimiento de convenio colectivo a 666 trabajadores.*

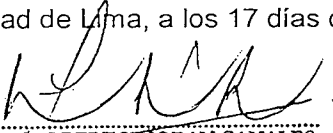
B.- EN MATERIA DE LABOR INSPECTIVA

3.- Una multa del 100% de 11 UIT equivalente a la suma de **SI. 40,700.00 (CUARENTA MIL SETECIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**, *por no cumplir con la medida de requerimiento.*

El monto total de la multa propuesta asciende a **SI. 103,600.00 (CIENTO TRES MIL SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**. Y considerando los topes máximos por infracciones muy graves, la multa propuesta asciende a **SI. 96,200.00 (NOVENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**

Para efectos de la propuesta de sanción, se está considerando los criterios generales de graduación establecidos en el artículo 38.º de la Ley N.º 28806, esto es, *la gravedad de las faltas cometidas y los 666 de trabajadores afiliados afectados.*

En la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de abril de 2013.


LUIS ALBERTO MORAN CANALES
INSPECTOR DEL TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Refrendo por el que suscribe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º y 17º del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y los artículos 2º y 15º del Decreto Supremo N.º 021-2007-TR.




ROSA BASILES CAPCHA ROJAS
SUPERVISORA DE INSPECCION DEL TRABAJO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - ESCRITO DE DESACUSACION

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806, La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

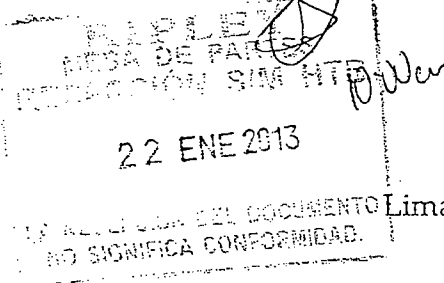
En ese sentido, estando a lo dispuesto en el artículo 45º de la norma antes acotada, el sujeto inspeccionado podrá presentar los descargos que estime pertinentes en el plazo de QUINCE DIAS HABILES, contados desde el día siguiente al de notificación de la presente Acta de Infracción, dirigido al órgano competente para instruir el Procedimiento Administrativo Sancionador. En el supuesto de no formalizarse descargos, la tramitación continuará hasta su resolución definitiva, sin perjuicio de las actuaciones y diligencias que de oficio practique la Autoridad Administrativa de Trabajo, que resulten necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de la responsabilidad de sanción. Concluido el trámite precedente se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento.



0121

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007



1.1
2013 ENE 23 PM 10:09

Lima, 18 de Enero del 2013

Señora

Patricia Subauste Uribe

Gerente de Gestión de Personas de TIENDAS POR DEPARTAMENTO

RIPLEY S.A.

P R E S E N T E.-

EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL
GRUPO RIPLEY S.A.-PERÚ, SUTRAGRISA, a través de los actuales
dirigentes Mirtha Yleana LLANOS MARIN con DNI 09925984 como Secretaria
general, Hugo Fernando VISOSA SENADOR, con DNI 09533828 como
Secretario de Defensa, Christian CORNEJO GONZALES con DNI 08677180 ,
como Secretario de Organización, Marcos Antonio Centeno Mas con DNI
07259684, como Secretario General Adjunto, señalando domicilio procesal en el
Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted con el debido respeto nos
presentamos y decimos:

1.- Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la
Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 10 inciso d, del D.S. 010-
2003-TR, TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas
modificatorias Ley 27912, los artículos 11° inciso c, 13° inciso b e i, 15°, 19°,
20°, 28°, 36°, 58°, 64° y 67° de los estatutos y demás disposiciones legales,
comunicamos a vuestra Gerencia de Gestión de Personas de Tiendas por
Departamento Ripley S.A. y por su intermedio a la Gerencia General, que en
asamblea nacional extraordinaria de elecciones, convocada por la Comisión
Electoral presidida por la Srta. Sandra Cerón Ramírez, llevada a cabo el Jueves
27 de Diciembre del 2012, se llevo a cabo el proceso electoral en el que se eligió
la Junta Directiva Nacional del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo
Ripley S.A.-Perú, SUTRAGRISA, para el periodo que corre del 28 de enero del
2013 hasta el 27 de enero del 2015, habiendo sido elegidos por voto Secreto y
universal, por lo que, luego de su proclamación por el Comité Electoral, esta
quedo conformada por los siguientes dirigentes:



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

Secretaria general
Secretaria general Adjunta
Secretaria de Defensa
Secretaria de Defensa Adjunta
Secretaria de Organización
Secretaria de Organización Adjunta
Secretaria de Actas y Archivo
Secretaria de Economía
Secretaria de Economía Adjunto
Secretaria de Prensa y Difusión
Secretaria de Disciplina
Secretaria de Relaciones Exteriores
Secretaria de Bienestar y
Asistencia Social

Mirtha Yleana LLANOS MARIN
Ana Maria LOYOLA CALDERON
Giancarlo CORNEJO ALVARADO
Hugo Fernando VISOSA SENADOR
Marcos Antonio CENTENO MAS
Christian CORNEJO GONZALES
Omar MACHUCA ABANTO
Alex Lorenzo MOSCOSO LESCANO
Roberto Giovani AUQUI CIRILO
Luis SAAVEDRA VELA
Juan HURTADO ROSAS
Gisella Gwendolyne CRUZ LOPEZ
Monica Elizabeth CARDOSA ARCE

Que, en la misma asamblea del Jueves 27 de Diciembre pasado se eligieron los delegados seccionales de las distintas tiendas a nivel nacional que conforman la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A.:

Delegado de Ripley de Jockey Plaza:
Delegado de Ripley Primavera:
Delegado de Ripley San Miguel:
Delegado de Tienda Ripley Miraflores:
Delegado de CD de Villa El Salvador:
Delegado de Ripley San Isidro:
Delegado de Ripley Chorrillos:
MONTALVAN
Delegado de Ripley San Juan:
Delegado de Ripley Bellavista
Delegado de Ripley Santa Anita
Delegado de Minka
Delegado de Ripley Trujillo
Delegado de Ripley Chiclayo

Guillermo A. DIAZ MONTESINOS
Rigo Busick AGUILAR ESCOBAR
José H. RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Mónica C. NAMIJAS CASTRO
Fredy MARCELO BERROSPI
Deisse CAHUANA JUAREZ
Glenda Melina PURISACA
Antony GUEVARA FUENTES
Edwin ORTIZ SOLES
Esmeralda Luz ROMAN YALAN
Gabriel BLAS ZORRILLA
Laura Vanessa LOPEZ CARRANZA
Víctor Hugo CHUICA ATTO

2.- Que, estos acuerdos relacionados con la elección de la NUEVA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL estamos comunicando a la autoridad de Trabajo conforme a lo dispuesto por ley.



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

2013 ENE 23 AM 10:59

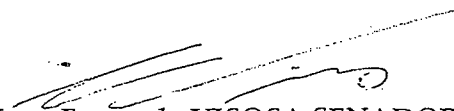
22 ENE 2013

POR TANTO:

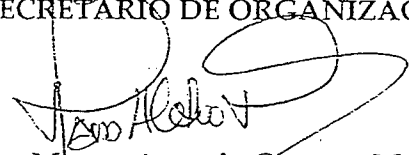
Comunicamos a Usted Señora Gerente de Gestión de Personas y tener presente lo expuesto y disponer se proporcione las facilidades de ley a los nuevos dirigentes y delegados Nacionales para el ejercicio de sus funciones.

Respetuosamente.

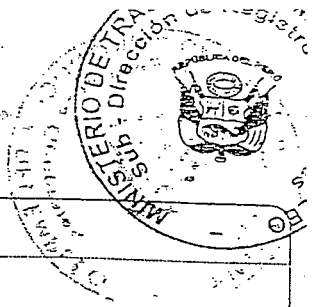

Mirtha Yleana LLANOS MARIN
SECRETARIO GENERAL


Hugo Fernando VISOSA SENADOR
SECRETARIO DE DEFENSA


Christian CORNEJO GONZALES
SECRETARIO DE ORGANIZACION


Marcos Antonio Centeno Mas
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

0124



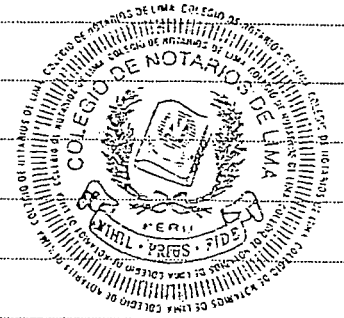
NO. 111-23 01-19-03



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO



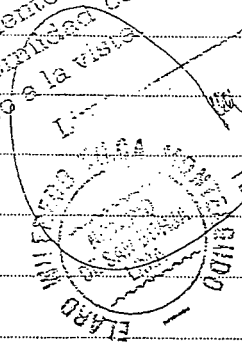
Lima, a los 11 días del mes de enero de Dos Mil veinte y tres.
Se ha presentado a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 10º
Inc. b) del D.S. N° 010-2003-TR: al Subdirector General de
Registros Generales del Grupo Rely S.A.
Panell
Con domicilio en Jr. Cayulma 110 714
01303-Lima, el presente Libro denominado Libro
de Retiro compuesto de 001 folios, en
Cada uno de los cuales se ha estampado el sello de la Sub - Dirección de
Registros Generales, quedando Registrado bajo en N° 005-2011



Carolina Vides Ramos
Sub-Directora (e)
Sub-Dirección de Registros Generales

NOTARIA VILCA MONTEAGUDO
AV. AVIACION 2468 - 2DO. PISO
TELEF. 475-0045

CERTIFICO: Que la reproducción del
documento de la vuelta guardada absoluta
conformidad con el original que se me
puso a la vista
22 ENL 2013



Eladio Vilca Monteagudo
NOTARIO DE SAN BORJA LIMA
CML 171

Carolina



0125

ACTA DE ASAMBLEA NACIONAL EXTRAORDINARIA DE ELECCIONES DEL SINDICATO UNICO DE
TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. - PERÚ - SUTRAGRISA

En la ciudad de Lima, reunidos en el local de la ANSORFAP, sito en la avenida Alejandro Tirado N° 125 Santa Beatriz - Cercado de Lima, siendo las 22:45 horas, del jueves 27 de diciembre del 2012, en segunda convocatoria realizada por la Comisión Electoral presidida por la Sra. Sandra Cerón Ramírez, se lleva a cabo la Asamblea Nacional Extraordinaria con la concurrencia de 428 miembros hábiles afiliados al SUTRAGRISA de un total de 640 afiliados, declarando abierta la asamblea con la finalidad de llevar a cabo las elecciones generales para la provisión de cargos en la Junta Directiva Nacional (JDN) del SUTRAGRISA periodo 2013-2015, en estricto cumplimiento de lo dispuesto por el artículos 58° y 64° de los Estatutos.

La Presidente de la Comisión Electoral, Sra. Sandra Cerón, declara abierta la asamblea de elecciones, procediendo a la instalación de dos mesas de sufragio, acto que se inicia a las 22:50 horas culminando el acto de la votación a las 23:45 horas, comprobándose la asistencia de 428 afiliados hábiles del SUTRAGRISA quienes concurrieron a cumplir con su obligación de sufragar.

ACTO ELECTORAL:

El Comité Electoral público previamente la única lista encabezada por la Sra. Mirtha Yleano Llanos Marín a la que la Comisión Electoral, le asigno como nombre la LISTA N° 1, al haber sido la única lista que cumplió con inscribirse dentro del plazo establecido en el Reglamento Electoral publicado previamente el reglamento de las elecciones por la Comisión Electoral.

Se instalo dos mesas de sufragio, en el que los afiliados al SUTRAGRISA depositaron su voto ordenadamente.

ACTO DEL ESCRUTINIO:

Cuclinado el proceso de votación, el Comité Electoral procedió al escrutinio siendo el resultado el siguiente:

Lista numero N° 1	410 votos
Votos en blanco	13 votos
Votos nulos o viciados	5 votos
Total votos emitidos	428 votos

NOTARIA VILCA MONTEAGUDO
AV. AVIACION 2468 - 2DO. PISO
TELEF. 475-9045

CERTIFICO: Que la reproducción del
documento de la vuelta guardada es absoluta
conformidad con el original que se me
puso a la vista.

22 ENE 2013

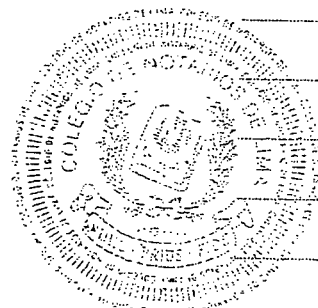
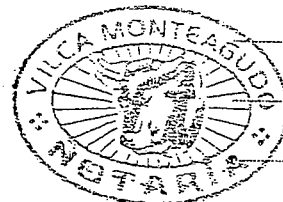
ELAZO MURPHY VILCA MONTEAGUDO
NOTARIO DE VILCA MONTEAGUDO
Elazo Murphey Vilca Montezgudo
NOTARIO DE SAN BORJA-LIMA
C.N.L. 171



ACTO DE PROCLAMACIÓN:

Luego de efectuado el escrutinio y en concordancia con el artículo 67° del Título XIV de los estatutos, la Comisión Electoral proclama a la LISTA N° 1 ganadora de las elecciones de la JUNTA DIRECTIVA NACIONAL conformada por los siguientes miembros del SUTRAGRISA:

Secretaría General	Mirha Yleana LLANOS MARIN
Secretaría general Adjunta	Ana María LOYOLA CALDERON
Secretaría de Defensa	Geancarlo CORNEJO ALVARADO
Secretaría de Defensa Adjunta	Hugo Fernando VISOSA SENADOR
Secretaría de Organización	Marcos Antonio CENTENO MAS
Secretaría de Organización Adjunta	Christian CORNEJO GONZALES
Secretaría de Actas y Archivo	Omar MACHUCA ABANTO
Secretaría de Economía	Alex MOSCOSO LESCANO
Secretaría de Economía Adjunta	Giovanni AUQUI CIRILO
Secretaría de Prensa y Difusión	Luis Ángel SAAVEDRA VELA
Secretaría de Disciplina	Juan Humberto HURTADO ROSAS
Secretaría de Relaciones Exteriores	Gisela W. CRUZ LOPEZ
Secretaría de Bienestar y Asistencia Social	Mónica CARDOZA ARCE



Sandra Cerón Ramírez - Dijo, asimismo al amparo de lo dispuesto en el artículo 30° de la Ley de acuerdo con lo establecido en la Asamblea Nacional Extraordinaria del 22.11.13 se procederá a la elección de sólo los delegados titulares de las secciones sindicales ó delegados de tienda en sedes de la empresa a nivel nacional.

Los mismos que han quedado establecidos de la siguiente manera:

DELEGADOS SECCIONALES NACIONAL (por Tienda)

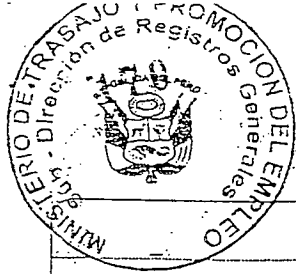
Tienda del Jockey Plaza	Guillermo DIAZ MONTESINOS
Tienda de San Isidro	Deysi CAHUANA JUAREZ
Tienda de San Miguel	Homero RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Tienda de Chorrillos	Melina PURISACA MONTALVAN
Tienda de San Juan de Lurigancho	Antony GUEVARA FUENTES
Tienda de Miraflores	Mónica Cecilia NAMIHAS CASTRO
Tienda de Bellavista	Edwin ORTIZ SOLES
Tiendas Minka	Gabriel Luis BLAS ZORRILLA

NOTARIA VILCA MONTEAGUDO
AV. AVIACION 2468 - 2DO. PISO
TELEF. 475-0045

CERTIFICÓ: Que la reproducción del documento de la vuelta girada a la lista, concuerda con el original que se encuentra en la lista.

22 ENF 2015

ELABORADO POR: LILIANA VILCA MONTEAGUDO
NOTARIO DE SAN BORJA-LIMA
C.N. 171



0127

Tienda Primavera
Centro de Distribución (CD)
Tienda Ripley Trujillo
Tienda Ripley Santa Anita
Tienda Ripley Chiclayo

0127 123 8913-89
Rigo Busick AGUILAR ESCOBAR
Fredy MARCELO BERROSPÍ
Laura Vanesa LOPEZ CARRANZA
Esmeralda ROMÁN YALAN
Víctor Hugo CHUICA ATO



Esta Junta Directiva Nacional (JDN), conjuntamente con los delegados antes mencionados, tiene un periodo de vigencia de dos años, la misma que inicia a partir del 28 de Enero del 2013, hasta el 27 de Enero del 2015, fecha de termino de su mandato.

Finalmente se procedió a la juramentación de la Junta Directiva Nacional a cargo del Comité Electoral, encabezado por la Sra. Sandra Cerón Ramírez, Presidenta de dicho comité quienes culminaron sus funciones de acuerdo a lo establecido en la parte final del artículo 67° de los estatutos, cumpliéndose de esa manera con la formalidad establecidas.

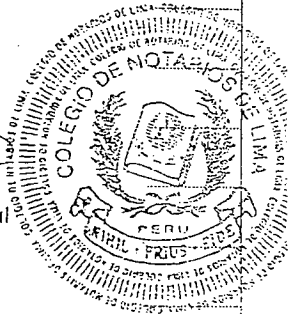
No habiendo más puntos se terminó la asamblea siendo las 23.59 horas del JUEVES 27 de diciembre del 2012. Firmando los asistentes en señales de conformidad.

Sandra Cerón Ramírez
Presidenta del Comité Electoral

Mirna Yleana Llanos Marín
Secretaría General

Jaime Valdez Zavaleta
Secretario del Comité Electoral

Luis Ángel Scavedra Vela
Secretario de Actas y Archivo



CERTIFICO: Que la reproducción del documento de la vuelta guarda absoluta conformidad con el original que se me puso a la vista.
22 ENERO 2013



NOTARIA VILCA MONTEAGUDO
AV. AVIACION 2468 - 2DO. PISO
TELEF. 475-0045



PERÚ
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

NUMERO DE REGISTRO

PAGE 2660

MICHELLE YVONNE TAYLOR MARTIN

1. DEL SIND. UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO MILITR S.A. PERU.

Asunto

TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO
TERCIO DE TRABAJO

Oficina Destino

- La recepción no da conformidad al contenido del mismo.
- Revise la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores.



0129 C.AK60

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

Exp.: 24637-2007
Mat: Registro Sindical
Escrito: Comunica elección de Nueva Junta Directiva Nacional

SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES
P R E S E N T E.-

EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.-PERÚ, SUTRAGRISA, a través de los actuales dirigentes Sra. Mirtha Yleana LLANOS MARIN, con DNI N° 09925984, como Secretaria General; Sr. Hugo Fernando VISOSA SENADOR, con DNI N° 09533828, como Secretario de Defensa; Sr. Christian CORNEJO GONZALES, como Secretario de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma N° 714 Oficina N° 303 - Cercado de Lima; ante Ud., respetuosamente nos presentamos y decimos:

1.- Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28° de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 10° inciso d, del D.S. 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593; y, sus normas modificatorias Ley N° 27912, los artículos 11° inciso c, 13° inciso b) e i), 15°, 19°, 20°, 28°, 36°, 58°, 64° y 67° de los estatutos sindicales y demás disposiciones legales, comunicamos a vuestra Sub Dirección que en asamblea nacional extraordinaria de elecciones del SUTRAGRISA, convocada por el Comisión Electoral, Presidida por la Srta. Sandra Cerón Ramírez, llevada a cabo el día Jueves 27 de Diciembre del 2012, conducida y dirigida por la Comisión Electoral elegida previamente en asamblea extraordinaria del jueves 22 de Noviembre del 2012, se realizo el proceso electoral en la que se eligió la Junta Directiva Nacional del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, SUTRAGRISA, para el periodo que corre del 28 de enero del 2013, hasta el 27 de enero del 2015, habiendo sido elegidos por voto secreto y universal, por lo que, luego de su proclamación por la Comisión Electoral, esta quedo conformada por los siguientes dirigentes:

Secretaria general
Secretaría general Adjunta
Secretaría de Defensa
Secretaria de Defensa Adjunta
Secretaria de Organización

Mirtha Yleana LLANOS MARIN
Ana María LOYOLA CALDERON
Geancarlo CORNEJO ALVARADO
Hugo Fernando VISOSA SENADOR
Marcos Antonio CENTENO MAS



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007

Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SORG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

0130 2007-02-26 16:10:59

Secretaria de Organización Adjunta
Secretaria de Actas y Archivo
Secretaria de Economía
Secretaria de Economía Adjunto
Secretaria de Prensa y Difusión
Secretaria de Disciplina
Secretaria de Relaciones Exteriores
Secretaria de Bienestar y
Asistencia Social

Christian CORNEJO GONZALES
Omar MACHUCA ABANTO
Alex MOSCOSO LESCANO
Giovanni AUQUI CIRILO
Luis Ángel SAAVEDRA VELA
Juan Humberto HURTADO ROSAS
Gisella W. CRUZ LOPEZ

Mónica CARDOZA ARCE

Que, en la misma asamblea del jueves 27 de diciembre pasado se eligieron los "delegados seccionales" de las distintas tiendas o sedes de la empresa Ripley S.A., a nivel nacional que integran el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú - SUTRAGRISA, quedando establecido de la siguiente manera:

Tienda de Jockey Plaza
Tienda de San Isidro
Tienda de San Miguel
Tienda de Chorrillos
Tienda de San Juan de Lurigancho
Tienda de Miraflores
Tienda Bellavista
Tienda Minka
Tienda de Primavera:
Centro de Distribucion (CD)
Tienda Ripley Trujillo
Tienda Ripley Santa Anita
Tienda Ripley Chiclayo

Guillermo A. DIAZ MONTESINOS
Deysi CAHUANA JUAREZ
Homero RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Melina PURISACA MONTALVAN
Antony GUEVARA FUENTES
Mónica Cecilia NAMIHAS CASTRO
Edwin ORTIZ SOLES
Gabriel Luis BLAS ZORRILLA
Rigo Busick AGUILAR ESCOBAR
Fredy MARCELO BERROSPI
Laura Vanesa LOPEZ CARRANZA
Esmeralda ROMAN YALAN
Víctor Hugo CHUICA ATO

2.- Que, estos acuerdos relacionados con la elección de la NUEVA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL, hemos comunicado a nuestra empleadora conforme a fotocopia del escrito de comunicación que adjuntamos al presente.



0131

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU

Fundado el 28 de Enero del 2007
Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS
Con Resolución Ministerial de fecha 19 de Febrero del 2007

3.- Que, adjuntamos fotocopia fedateada del acta de asamblea nacional extraordinaria del 27 de diciembre del 2012, por Notario Público, Dr. Vilca Monteagudo donde se eligió la Junta Directiva Nacional del SUTRAGRISA.

4.- Que, el número de afiliados agrupados en el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú en la actualidad alcanza a 640 afiliados.

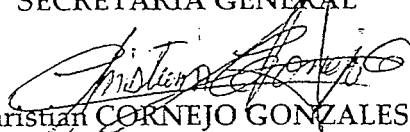
POR TANTO:

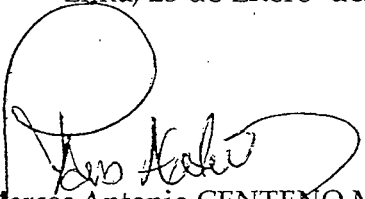
Pedimos a Usted Señor Sub Director de Registros Generales tener presente lo expuesto y disponer el registro de la nueva Junta Directiva Nacional del SUTRAGRISA.

Lima, 23 de Enero del 2013

Respetuosamente


Mirtha Yleana LLANOS MARIN
SECRETARIA GENERAL


Christian CORNEJO GONZALES
SECRETARIO DE ORGANIZACION


Marcos Antonio CENTENO MAS
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO


Hugo Fernando VISOSA SENADOR
SECRETARIO DE DEFENSA

Lima, 18 de Febrero del 2013

Señor
Fernando Romero
Sub Gerente de Tiendas – Sucursal San Isidro
Tiendas por Departamentos Ripley S.A.
Presente.-



Ref.- su carta s/n de fecha 13 de febrero del 2013.

Acuso recibo de su carta de la referencia con la cual se me sanciona con una amonestación en razón de que aparentemente habría infringido los lineamientos del uso del uniforme, los cuales se encuentran plasmados en el "político de Impecabilidad", por cuanto supuestamente "... que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotocheck (de marcos comerciales y/o de otra índole)". Lo cual niego y contradigo por los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo.

1. Como es de vuestro conocimiento los fotocheck, son las herramientas con las cuales nos identificamos los trabajadores; y, para portarlos necesariamente se hace uso de un cinta en donde se sostienen dichos fotocheck.
2. Durante años vuestra representada o permitido que estos dispositivos (cintillos), sean usados por los trabajadores, los mismos que son proporcionados por las distintas marcas comerciales cuyos productos son vendidos en nuestras tiendas; y, esta situación nunca fue observado por la empresa. Sin embargo, ahora, resulta que supuestamente no estarían permitidos.

Señor subGerente, de una simple observación a la inmensa publicidad que genera la empresa, observamos que en distintos fotográficos donde aparecen los trabajadores, todos portan sus respectivos fotocheck con cintillos que "promocionan los marcos de otros empres". Tal como lo podrá observar del anexo adjunto y en el cual dicho accesorio advierte una marca comercial.

En ese sentido, falta a la verdad al imputarme una supuesta falta, por cuanto la empresa en todo momento ha permitido el uso de dichos cintillos, sin que medien los marcos comerciales y/o de otra índole, usando sus propias palabras expuestas en su carta.

3. Como trabajador sindicalizado conozco mis obligaciones expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual no existe la imposibilidad de portar determinadas cintas, tal como lo establece el propio artículo 70° de dicho reglamento, el cual expone:

"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa". (Lo subrayado es mío)

Como vera, en ningún momento la empresa, prohíbe el uso de dichos cintos. Todo lo contrario, simplemente enfatiza que los trabajadores debemos estar correctamente vestidos, situación que en todo momento he cumplido. Inclusive, lo he exagerado, pues mi pulcritud en todo momento ha sido fuente de halagos por parte de mis compañeros de trabajo.

4. Señor Sub Gerente debemos entender que como trabajador, no solo tengo derecho a la sindicalización, sino principalmente a identificarse como tal, obviamente, esto último, en la medida que no se vean perjudicados mis labores propios para los que fui contratado.

En ese sentido, estando la necesidad de contar con un cintillo para portar mi fotocheck – pues la empresa no me lo proporciona – es que mi Organización Sindical ha procedido con facilitarme dicho accesorio, el cual me resulta de suma importancia.

Asimismo, no debemos de olvidar que este accesorio, resulta a todas luces un simple distintivo, que no guarda ningún tipo de relación con el uniforme de trabajo, pues no atenta contra él, mucho menos lo opaco y/o denigra su apariencia; por el contrario, sus colores (Rojo y Blanco), son propios de mi identidad como Peruano, por lo que su prohibición, estoriaría atentando contra mis Derechos Constitucionales.

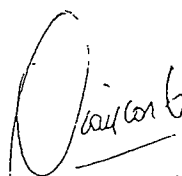
5. Finalmente resultaría intolerable que vuestro representante, pretenda que en mi condición de trabajador sindicalizado no use este distintivo; mucho peor resultaría el hecho de que sea omonestado o sancionado por su uso. En ese sentido, pareciera que también estuviera prohibido el uso de mi escarapelo en el mes de julio y/o la estampa del Señor de los Milagros, en el mes de octubre o cualquier otro simbolismo de mis creencias (Cruz); mis manifestaciones culturales, oficiones, entre muchos otros, que me son permitidos en esta sociedad de derecho.

Le resalto que en nuestro país las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento son derechos Consagrados Constitucionalmente, al mismo tiempo nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. En ese sentido, el uso del cintillo está enmarcado dentro de los alcances de la Ley y nadie puede prohibirme su uso, mucho menos vuestro representante.

0134

Por las consideraciones antes expuestas, solicito tenga a bien dejar sin efecto su carta de la referencia y permita usar mi cintillo que me identifica como trabajador sindicalizado o complacencia y voluntad; caso contrario, me veré forzado a recurrir a instancias que me permitan velar por mis derechos.

Sin otro en particular.


GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
42319535

Vendedor Integral
SAN ISIDRO





Lima, 26 de Febrero del 2013

Señora
 María del Carmen Miniza Stoll
 Sub Gerente de Relaciones Laborales
 Tiendas por Departamentos Ripley S.A.
Presente.-

La presente tiene por finalidad informarle, mi desacuerdo contra la suspensión sin goce de haber, expuesta en su Carta Notarial N° 766147, su fecha 25.02.13, la cual rechazo en todos sus extremos, por los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

1. Que, según vuestra misiva, me expone:

"Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de usos del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento".

2. Según lo anterior, supuestamente mi persona habría incurrido en:

"se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgantes o cintillos de fotachecks (de marcos comerciales y/o de otra índole).

3. Tal como he explicado tanto verbal, como de manera escrita, en todo momento Tiendas por Departamentos Ripley S.A., en la necesidad de que los trabajadores podamos portar nuestros respectivos fotocheck, ha permitido el uso de unos cintas - como accesorio - que nos permiten sostener los mismos.

Durante años, estos dispositivos (cintas), fueron proporcionados por las distintas marcas comerciales, cuyos productos son vendidos en nuestras tiendas; sin embargo, esta situación nunca fue observada por Ripley. Todo lo contrario, tal como se puede comprobar de la publicidad en donde aparecen trabajadores, se observa claramente que los mismos portan estos cordoncillos, promocionando distantes marcas comerciales

Como trabajador sindicalizados y aún más en mi calidad de Dirigente Sindical, conozco mis obligaciones expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual no existe ninguna imposibilidad de portar determinadas cintas, tal como lo establece el propio artículo 70°, el cual establece:

"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa".

(Lo subrayado es mío)

Como observara, en ningún momento nuestra empleadora, prohíbe el uso de dichas cintas, las cuales como describimos líneas arriba, resultan de mucha importancia para los trabajadores al portar sus fotocheck. Inclusive, la famosa "Política de Impecabilidad" a la que hace referencia, tampoco prohíbe el uso de dichas cintas. Todo lo contrario, somete a los trabajadores al uso pulcro del uniforme de trabajo, situación que en todo momento cumplo a plenitud.

4. De otro lado, debemos entender que los trabajadores no sólo tienen derecho a sindicalizarse, sino principalmente a identificarse como tales. Obviamente, esto último, en la medida que no se vean perjudicadas sus labores para los que fueron contratados.

En ese sentido, estando la necesidad de contar con las cintas porta fotocheck – pues Ripley no nos lo proporciona – y resultan el medio más idóneo para identificar a los trabajadores sindicalizados, es que mi Organización Sindical, ha procedido con repartir dichos accesorios entre todos sus afiliados.

Lamentablemente, este hecho hace que vuestra representada pretenda que los trabajadores dejemos de identificarse en nuestra calidad de trabajadores sindicalizados, situación que no puede ser impedida, por estar amparada en los derechos consagrados en la constitución política del país.

De otro lado, falta a la verdad al afirmar que supuestamente no estarían permitidos el uso de cintillos, pues en todo momento los trabajadores han hecho uso de ellos, sin que medie prohibición alguna.

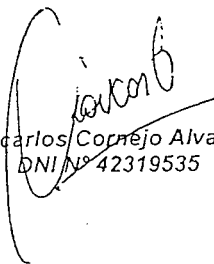
5. Lo concreto y lo real, es que estos accesorios resultan a todas luces un simple distintivo, que lo único que hacen, además de portar los respectivos fotochecks, es identificar a los trabajadores que son sindicalizados, no guardando ningún tipo de relación con el uniforme de trabajo, pues no atenta contra este, mucho menos lo opaca y/o denigra en su apariencia; por el contrario, sus colores (rojo y blanco), son propios de nuestra identidad como "Trabajadores Peruanos", por lo que su prohibición, como dijimos líneas arriba atenta los Derechos Constitucionales.

Resultaría intolerable que nuestra empresa, pretenda que mi persona no use la cinta proporcionada por mi Institución Sindical, mucho peor resultaría el hecho que sean amonestados y sancionados por su uso. En ese sentido, parecería que también estuviera prohibido el uso de mi escarapela, en el mes de julio o mi estampa del señor de los Milagros, en el mes de octubre; o, cualquier otro accesorio y/o simbología de mis creencias, manifestaciones culturales, aficiones, entre muchas otras, que me son permitidas en una sociedad de derecho como la nuestra.

Finalmente, debemos entender que en nuestro país, las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento son derechos consagrados constitucionalmente, al mismo tiempo mi derecho a la imagen es un derecho personalísimo que surge como una emanación de la personalidad. Es lo que cada persona quiere mostrar de sí mismo ante los demás en cuanto a su aspecto. Incluye su modo de vestir, de peinarse, de maquillarse, sus gestos y actitudes, que hacen a su libertad de decidir dentro de la esfera personal. Es un aspecto del derecho de libertad, para el que se brinda la garantías del Amparo, cuando no hubiera medio más idóneo para su protección. En ese sentido, al no ser persona pública, no le es permitido que vuestra representada, tomar fotografías de mi persona, sin mi consentimiento, las cuales inclusive ahora son usadas contra mi propia persona.

Esta situación pareciera por ejemplo que vuestra representada podría realizar un despido de un trabajador por tener el cabello largo o barba. Este derecho a la propia imagen está protegido entre los derechos no enumerados del artículo 2° de la Constitución Peruana, que asegura la posibilidad de actuar libremente mientras no se perjudique a un tercero y sea un accionar legal

Por lo anterior, tenga a bien dejar sin efecto la suspensión sin goce de haber, al mismo tiempo se hagan efectivo el pago de mis remuneraciones y demás respecto al día suspendido, sin perjuicio de mis acciones ante el Ministerio de Trabajo y la acción de amparo que presentare por la violación de mis derechos amparados por Ley.



Giancarlo Cornejo Alvarado
DNI N° 42319535



Roj: STSJ MU 1296/2012
Id Cendoj: 30030340012012100428
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Murcia
Sección: 1
Nº de Recurso: 99/2012
Nº de Resolución: 356/2012
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: JOSE LUIS ALONSO SAURA
Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 00356/2012

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO GARAY, 7. PLANTA 2

Tfno: 968229215-18

Fax:968229213

NIG: 30030 44 4 2011 0000759

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000099

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DESPIDO/CESES EN GE 000072 /2011 JDO. DE LO SOCIAL nº 006 de MURCIA

Recurrente/s: UNIPOST S.A.

Abogado/a: ALBERT. RODRIGUEZ ARNAIZ

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Bernarda , MINISTERIO FISCAL

Abogado/a: JUAN ANTONIO BUENDIA SA

Procurador/a:

Graduado/a Social:

En MURCIA, a catorce de Mayo de 2012

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos Sres D. RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, D. JOSE LUIS ALONSO SAURA, D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ, de acuerdo con lo previsto en el art. 117.1 de la Constitución Española , en nombre S.M. el Rey, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por UNIPOST S.A., contra la sentencia número 0238/2011 del Juzgado de lo Social número 006 de Murcia, de fecha 8 de Junio, dictada en proceso número 0072/2011, sobre DESPIDO, y entablado por la misma frente a UNIPOST S.A.- MINISTERIO FISCAL.

Actúa como Ponente el Sr. Magistrado D. JOSE LUIS ALONSO SAURA, quien expresa el criterio de la Sala.



SEGUNDO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado don Albert Rodríguez Arnaiz, en representación de la parte demandada, con impugnación del Letrado don Juan Antonio Buendía Sánchez, en representación de la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO .- La actora, doña Bernarda, presentó demanda, solicitando: "Tenga por presentado este escrito junto con sus copias y documentos acompañados, se sirva admitirlos y por interpuesta en tiempo y forma DEMANDA por parte de Da. Bernarda en reclamación de la declaración del despido por él sufrido, como DESPIDO NULO POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, conforme a lo expuesto en la presente demanda, contra la mercantil **UNIPOST, S.A.**, y, previos los trámites procesales legalmente establecidos, se sirva convocar a las partes en la fecha que se señale a los actos de conciliación y juicio para, seguido que lo sea en todos sus trámites caso de no avenencia previa en conciliación judicial, dictar, en fin, sentencia por la que estimando la presente demanda declare la nulidad del despido contra el que se reclama y consecuentemente se condene a la demandada a la inmediata readmisión del actor en su puesto de trabajo en las condiciones anteriores al despido, con la obligación por parte de la demandada de abonar los salarios que dicho trabajador dejó de percibir desde el día en que se produjo el despido hasta la fecha en que se produzca su readmisión; todo ello de conformidad a la legislación vigente y con nuestra sentencia de 11 de mayo de 1983".

La sentencia recurrida estimó la demanda.

Unipost S.A., instrumentó recurso de suplicación, en el que acaba solicitando: "Tenga por presentado este escrito con sus preceptivas copias y documentos acompañados, se sirva admitirlo y tener por interpuesto en tiempo y legal forma, RECURSO DE SUPLICACIÓN contra la mencionada Resolución 238/2011 de 16 de junio de 2011 dictada en el procedimiento referenciado, remitiendo las actuaciones a la Sala IV de lo Social del TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA a la que SUPLICO: Que, previos los trámites legales de rigor, dicte en su día sentencia por la que estimando el presente recurso revoque la sentencia de instancia y desestime íntegramente la demanda".

La actora impugna el recurso, oponiéndose.

FUNDAMENTO SEGUNDO .- Se articula este motivo al amparo del artículo 191, apartado b) de la LPL, por cuanto interesa la supresión de los hechos declarados probados en el fundamento Jurídico 3º, a la vista de las pruebas documentales practicadas.

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, la Sala entiende que el hecho fáctico recogido en el fundamento de derecho, en cuanto responde a hechos constatados, no puede ser impugnado, sin perjuicio de la valoración jurídica derivada de las afirmaciones colgadas en Facebook: "Vale, ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores... me vacunaré" (....) "Ahora cada uno sabrá a que le huele la boca, yo lo que sé es que a mí joderá a culo".

FUNDAMENTO TERCERO .- Se articula este motivo al amparo del artículo 191, apartado c) de la LPL para examinar la infracción del artículo 179.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores y de la Jurisprudencia relativa a la obligación representada por todas en la sentencias del Tribunal Constitucional 55/83, de 22 de junio de 1983, 116 de octubre y 112/84, de 28 de noviembre.

Entrando ya en la parte dedicada a la cuestión jurídica, en el primer - y único - motivo dedicado a tal menester, debemos denunciar la infracción del artículo 179.2 del Estatuto de los Trabajadores y la Jurisprudencia relativa a la obligación de abstenerse de la concurrencia de indicios que atestigüen la violación de la libertad sindical.

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, si bien es cierto que la actora acredita los datos fácticos del fundamento de derecho tercero, es cierto también que colgó en Facebook las fraseas antes transcritas, que es por lo que la empresa procedió al despido, reconociéndolo improcedente y, en tales condiciones, hay que reseñar que el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores previene como causa de despido, las ofensas verbales o físicas contra el trabajador o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.



Ello, no obstante, la propia empresa, al reconocer que el despido era improcedente, viene a admitir que no mediaba causa de despido y, por tanto, no se ofrece una justificación objetiva y razonable de su proceder y no se desvirtúa lo que se refiere en el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida.

Si la propia empresa reconoció la improcedencia del despido, el discurso y conclusión de la sentencia recurrida no es objetable y, por tanto, el recurso debe ser rechazado.

En efecto, no se puede analizar algo que la empresa descartó, esto es, si el despido sería procedente, pero es que, además, con independencia del lenguaje utilizado, que es ocioso analizar o calificar respecto de su corrección o incorrección formal, en el fondo, lo que se quiere decir es que se echaba de menos capacidad crítica, lo que estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante.

Es por ello que, existiendo suficientes indicios de que la reacción de la empresa fue como consecuencia de que conocía que la trabajadora estaba afiliada al sindicato de CGT y que había sido elegida y designada representante de la Sección Sindical. También de la prueba practicada resulta probado que la actora fue la promotora de las peticiones relativas al plus de moto en el año 2009 así como de la preferencia a la contratación a jornada completa conforme al Convenio aplicable firmando el anexo del contrato en fecha 1/12/2010, pues ya en fecha 19 de octubre de 2010 la actora dirigió escrito a la empresa solicitándolo (documento aportado junto con la demanda), en el que además hace constar su deseo de ser representante legal de la Sección Sindical del sindicato CGT en la delegación de Murcia de la empresa demandada y que no encontró respuestas por parte de su jefe en Murcia. Casimiro se lo comunicó al Secretario General de la Sección Sindical Indalecio quien en nombre de todos los afiliados de CGT...

En tales condiciones, el recurso fracasa.

Procede la condena en costas a la parte recurrente (artículo 233 LPL).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por **UNIPOST S.A.** contra la sentencia número 0238/2011 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de fecha 8 de junio, dictada en proceso número 0072/2011, sobre DESPIDO, y entablado por **Bernarda** frente a **UNIPOST S.A.**; MINISTERIO FISCAL; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia.

Se condena en costas a la parte recurrente, que deberá abonar al Letrado impugnante de su recurso, la cantidad de 250 euros, en concepto de honorarios.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación ante la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en el Banco de Depósitos y Consignaciones abierta en el B anesto, cuenta número: 3104000066009912, a disposición de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una prestación de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social. Una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación o depósito de trescientos euros (300 euros), en la entidad de crédito B anesto, cuenta corriente número 3104000066009912, Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, haciendo constar como concepto de Recursos y como depósito.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o



beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

BUSCADOR JURISPRUDENCIA

beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO :- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y en el que consta sentencia, en la que figuran declarados los siguientes hechos probados: "PRIMERO: La actora afiliada al sindicato CGT ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada con antigüedad 11/02/2008, categoría del Grupo Repartidor-Clasificador, desarrollando las tareas propias de conductor, con un salario diario de 20,82 €. SEGUNDO: La empresa demandada cuya actividad en la prestación de servicios postales a nivel nacional estando sujeta al II Convenio Colectivo de **UNIPOST S.A.** publicado en el BOE de fecha 16/09/2008. TERCERO: El pasado día 10 de diciembre de 2010, la empresa le comunicó a la actora carta de despido con efectos de esa fecha reconociendo la improcedencia del mismo adjuntándole la indemnización en la cantidad de 2.735,75€ con el siguiente contenido:

Doña. Bernarda

10-12-2010

El pasado 23 de noviembre de 2011 a las 19:54 horas Ud. realizó la Siguiente intervención escrita en <http://www.facebook.com/photo.php?fbid=1402509394513&set=>

"Valé, ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de Unipost... me vacunare...

Respecto a lo de la estrella es una plataforma (<http://mi.unipost.es>) nos darán a todos las llaves con nuestro nombre de usuario y nuestra contraseña para que la nobleza sepa lo que se cuece en los mentideros. en beneficio para ellos camuflándolo como beneficiosos para nosotros... SEREMOS... PERO NO GILIPOLLAS CONO!!! Y otra cosita, Leandro, en Murcia somos cuatro (literalmente... CGT, y el año pasado dos compañeros (no liberados, por supuesto) nos visitaron (de sus días de vacaciones), nos guiaron en como y cuando abrir fuego y además mantienen el contacto telefónico con nosotros ocupados de los temas que nos afectan a todos los compañeros y los que sólo afectan a la delegación de Murcia... así que... para mí tiene bastante valor lo que hacen. Ahora cada uno sabrá a que le huele... y lo que se es que a mí jamás me olerá a culo. Salud compañeros."

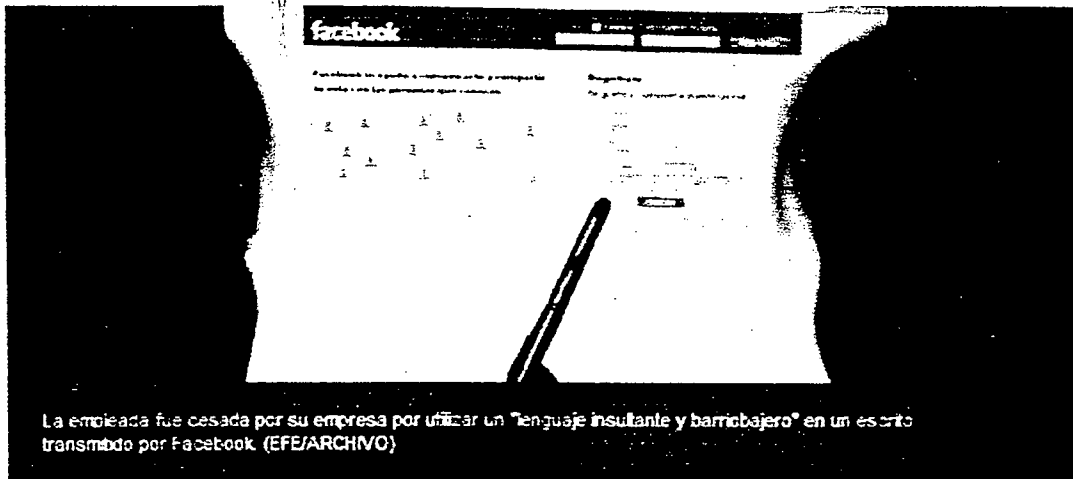
En las dos primeras líneas de su intervención escrita (destacadas en negrita en esta carta) realiza una descalificación colectiva de pésimo gusto en la cual ofende a los miembros de la Compañía lo cual supone una falta de respeto grave a todos ellos. Así mismo realiza una intervención directa, innecesaria y con igual intención ofensiva (destacada en negrita en esta carta) a un trabajador concreto que supone una falta de respeto grave al mismo.

Este lenguaje insultante y barribajero no puede ser ignorado por la empresa ya que de facto perturba su normal funcionamiento atentando contra los principios de convivencia más elementales. El comportamiento descrito está contemplado en el art.23 faltas muy graves del Convenio Colectivo de Empresa en relación al art.54 2 c) del E.T. "Las ofensas verbales o físicas contra el empresario o a las personas que trabajan en la empresa..."

Por lo expuesto anteriormente procedemos al despido con fecha de efectos de la presente reconociendo la improcedencia del mismo. Tiene su correspondencia la liquidación en documento adjunto y una indemnización equivalente a 45 días por año de servicio con un importe de 2735.75 euros que caso de no aceptar se ingresará en el juzgado.

CUARTO- Con fecha de salida 20/01/2011 se notificó a la empresa, por la Dirección General de Trabajo, Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia que de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de agosto, título IV, se le participaba que el sindicato COFEDERACIÓN GENERAL DEL TERCER SECTOR había presentado y depositado en esa Oficina Pública acta de constitución de la Sección Sindical en la empresa, habiendo sido designada representante la actora. **QUINTO**: Se promovió acto de conciliación que terminó intentado sin efecto, y el fallo fue del tenor siguiente: "Que estimando la demanda formada por Doña Bernarda Asimovska frente a la empresa **UNIPOST S.A.** debo declarar y declaro NULO el despido por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical producido con fecha de efectos de 12/12/2010, condenando a la demandada a pasar por ello, debiendo readmitir de forma inmediata a la trabajadora con abono de los días dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión, a razón de 20,82 € al día contra los principios de convivencia más elementales..."

El juez anula el despido de una trabajadora destituida por un comentario en Facebook



- "El comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa", publicó la empleada en la red social.
- La compañía acordó su despido por considerarlo "lenguaje barriobajero".
- La justicia entiende que el comentario "estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante".

ECO



Actividad social
¿Qué es esto?

76%



+1



Compartir en...

Seguir a @20m

Twittear

+1

Me gusta 193

EFE 12/07/2012 11:11 Ene

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (TSJ) ha confirmado la nulidad del despido de una trabajadora que fue destituida por su empresa por utilizar un "lenguaje insultante y barriobajero" en un escrito transmitido por Facebook.



Si quieres twittear esta noticia
#trabajadora #facebook
#despidoimprocedente
#empleo



la kathy lopez

RT @piotinfw: SER FAJOSO
EN #FACEBOOK ES LO MISMO
KE SER RICO EN
#MONOPOLIO
AJAJAJAJAJA :D



empleONcom

<http://t.co/mMQgwD0Ptw>
#barcelona #trabajo
#empleo

La sentencia señala que esta empleada de Unipost, S.A. utilizó expresiones como "ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa".

El mensaje contenía también textos como "seremos obreros, pero no gilipollas"

El texto añade que, "con independencia del lenguaje utilizado, que es ocioso analizar o calificar respecto de **corrección o incorrección formal**, en el fondo lo que se quiere decir es que se echaba de menos capacidad crítica".

Para la sala, de la que ha sido ponente el magistrado José Luis Alonso, ese comentario "estaría **protegido por el derecho de libertad de expresión**, al no ser una afirmación insultante".

La sentencia señala también que el mensaje contenía también textos como "**seremos obreros, pero no gilipollas**" y "ahora, cada uno sabrá a qué le huele la boca, yo lo que sé es que a mí jamás me olerá a culo, salud, compañeros".

Sindicalista

Ver todos los tweets

Para la empresa, "este lenguaje insultante y barriobajero no puede ser ignorado, ya que, de facto, perturba su normal funcionamiento, atentando contra los principios de cortesía más elementales", por lo que **acordó su despido**, aunque, al reconocer su **improcedencia**, ponía a disposición de su trabajadora 2.735 euros.

La empresa sabía que la despedida había sido designada representante de la CGT dentro de la sección sindical

El Juzgado de lo Social número Seis de Murcia declaró nulo el despido por **vulneración del derecho fundamental de libertad sindical**, ya que la empresa conocía que la despedida había sido designada representante de la Confederación General del Trabajo en la sección sindical.

Ahora, el TSJ, al desestimar el recurso presentado por Unipost, S.A., confirma la declaración de nulidad del despido y la **condena al pago de 250 euros al abogado de la trabajadora** en concepto de honorarios.

EXP. N.º 1058-2004-AA/TC
LIMA
RAFAEL FRANCISCO
GARCÍA MENDOZA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a 18 de agosto de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Presidente; Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Rafael Francisco García Mendoza contra la sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 273, su fecha 02 de octubre de 2003, que declara improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de julio de 2002, el recurrente interpone acción de amparo contra la empresa de Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST S.A.), solicitando que se deje sin efecto la Carta N.º 505-G/02 (21.06.02), en virtud de la cual se resuelve su vínculo laboral, y que, en consecuencia, se le reponga en el cargo de Jefe de la Oficina de Auditoría Interna de la empresa demandada, reconociéndosele las remuneraciones dejadas de percibir. Afirma que la demandada le ha atribuido arbitrariamente la comisión de una supuesta falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR, argumentando “[...] haber utilizado indebidamente los recursos públicos dentro del horario de trabajo para realizar actividades de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónico, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”; agrega que no se le ha permitido ejercer adecuadamente su derecho de defensa al impedírsele el ingreso a su centro de labores, vulnerándose, adicionalmente, sus derechos a la libertad de trabajo, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y al debido proceso.

SERPOST S.A. contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente o infundada, alegando que no se ha afectado el debido proceso; que el despido del recurrente no viola su derecho al trabajo, ni tampoco el principio de legalidad; añadiendo que el despido fue justificado, sustentado en una decisión regular de la empresa, y que se le aplicó una sanción prevista en el Decreto Legislativo N.º 728 y el Reglamento Interno de Trabajo.

El Vigésimo Primer Juzgado Especializado Civil de Lima, con fecha 11 de octubre de 2002, declara fundada la demanda ordenando la reposición del demandante, estimando que se vulneraron los derechos constitucionales de tipicidad, de inmediatez y de defensa, al no haberse precisado en la carta de aviso la falta grave imputada ni los detalles de los hechos atribuidos, más aún cuando existía una constatación notarial en la que constaba que los envíos pornográficos no habían sido ubicados en la computadora del demandante.

La recurrida, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que la carta de aviso de falta grave sí describía adecuadamente la falta imputada al demandante, no apreciándose vulneración del derecho de defensa, puesto que se lo notificó para que presentara sus descargos, concediéndosele el plazo de ley; agregando que el amparo no es la vía adecuada para verificar o desvirtuar los hechos imputados al actor.

FUNDAMENTOS

- 1) El objeto de la demanda es que se deje sin efecto la Carta N.º 505-G/02, del 21 de junio de 2002, mediante la cual se resuelve el vínculo laboral del recurrente, y que, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando, más el reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.
- 2) El Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16º, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22º, 23º y 24º; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31º al 33º del mismo cuerpo legal.
- 3) Por otra parte y conforme lo ha señalado este Colegiado en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27º de la Constitución, ofrece dos opciones: **a)** la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y **b)** la segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1º de la Ley N.º 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.

- 4) Según aparece de autos, la demandada comunicó al recurrente, conforme al procedimiento legal previsto, la imputación de una falta grave mediante la Carta Notarial N.º 489-G/02, entregada el 13 de junio de 2002, atribuyéndole una conducta tipificada en el inciso a) del artículo 25º del citado Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y otorgándole un plazo de seis días naturales para que ejercitara su derecho al descargo. Este Colegiado observa, sin embargo, que después de iniciado dicho procedimiento e incluso, desde fecha anterior al mismo, se ha venido incurriendo, por parte de la demandada, en una serie de infracciones que en buena cuenta han terminado por desnaturalizarlo, no solo en términos formales sino, incluso, sustantivos. Es necesario, por consiguiente, analizar por separado cada una de estas infracciones a efectos de delimitar los alcances de la presente sentencia y los criterios en los que la misma se fundamenta.

- 5) En primer lugar y si la supuesta falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de *“haber utilizado indebidamente recursos públicos dentro del horario [d]e trabajo, para realizar labores de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónica, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”*, es imprescindible precisar si dicha conducta se encuadra en el citado inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, cuyo texto prevé que *“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación”*; agregando que dentro de las diversas variantes que la configuran se encuentra *“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene, aprobados o expedidos, según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad”*.

- 6) De una simple constatación entre lo que establece el citado dispositivo legal y la conducta atribuida al recurrente, no se observa, *prima facie*, coherencia o relación alguna, salvo que se entienda que la misma supone, exclusivamente, una infracción al Reglamento Interno de Trabajo, que, según aparece del texto reseñado, podría permitir una interpretación mucho más extensiva de los tipos de conducta grave. Sin embargo, revisado el texto de dicho reglamento, obrante de fojas 119 a 152 de autos, se aprecia que, por el contrario, los hechos imputados no son calificados como faltas graves que generan despido, conforme lo establece el artículo 113º de dicha norma, sino, y en el más perjudicial de los casos, como simples

infracciones que solo generan sanción disciplinaria, según lo señalado en su respectivo artículo 110°.

- 7) En efecto, aun asumiendo que los hechos atribuidos fuesen ciertos, los mismos podrían verse identificados en los incisos e) [*"Cometer dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas actos contrarios a la disciplina, higiene o reñidos con la moral"*], j) [*"Distraer a sus compañeros en horas de trabajo, así como leer periódicos, revistas, libros, etc. sin ser parte de sus funciones"*], s) [*"Usar temerariamente los bienes o instalaciones de la empresa"*] e y) [*"Utilizar o usufructuar para actividades ajenas a SERPOST S.A. los teléfonos, télex, máquinas, equipos u otros bienes, o permitir su uso a terceras personas"*] del referido artículo 110°, mas, de ningún modo, como las consabidas faltas graves generadoras de despido. Este solo hecho, independientemente del tipo de sanción adoptada, implica, pues, una transgresión del principio de tipicidad sancionatoria que, como este Colegiado ya lo ha señalado en anteriores oportunidades, rige en el ámbito de los procedimientos disciplinarios de toda índole.
- 8) Un segundo aspecto que en cierta forma es consecuencia del anterior (solo en tanto se asuma la veracidad de los cargos imputados) tiene que ver con la intensidad de la sanción que, a estos efectos, tampoco resulta la adecuada. Si, conforme lo establece el artículo 108° del Reglamento Interno de Trabajo, son cuatro los tipos de medidas disciplinarias: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y despido, y las mismas deben ser aplicadas tomando en cuenta los hechos, la gravedad de las faltas y los antecedentes del trabajador, resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales, sino fundamentalmente sustantivos.
- 9) Un tercer aspecto, cuestionable desde todo punto de vista, se relaciona con el modo de proceder de la emplazada al momento de efectuar el acopio de las supuestas pruebas a utilizarse contra el recurrente, y con el modo como le fue permitido ejercer su derecho de defensa. Sobre el particular, este Colegiado enfatiza que aunque la empresa demandada alega la comisión de falta grave en los términos anteriormente descritos, ni la carta de imputación de cargos ni la de despido precisan como es que se arribó a una conclusión incriminatoria de tal naturaleza, ni los hechos objetivos (pruebas concretas) en que ella se respalda. Tal hecho, ya de por sí cuestionable, evidentemente ha impedido que el recurrente pueda acceder en condiciones razonables a elementos de juicio que le permitan un adecuado ejercicio de su derecho a la defensa.

- 10) Especialmente grave ha sido, por el contrario, que los consabidos elementos supuestamente probatorios hayan sido recién puestos en conocimiento del demandante con la contestación de la presente demanda, en la que, por otra parte, también se da cuenta, por vez primera, del procedimiento seguido para su obtención. Sobre tal extremo, es evidente que si la supuesta prueba objetiva en que se basó SERPOST, residía en la constatación notarial (Acta Extraprotocolar), de fecha 10 de junio de 2002, obrante de fojas 88 a 89 de autos, y en las copias de los correos, acompañadas de fojas 90 a 101, lo mínimo que debió hacerse fue ponerlas en conocimiento oportuno del demandante a efectos de acreditar la veracidad de las imputaciones realizadas y, como ya se adelantó, de otorgar la posibilidad de que el mismo pudiera contraponer los argumentos que a su derecho de defensa correspondían. La demandada, lejos de proceder del modo descrito, le ocultó al demandante tales elementos, pese a que los mismos fueron obtenidos tres días antes de procederse a remitir la carta de imputación de cargos.
- 11) Resulta igualmente contradictorio que si la constatación notarial simplemente se limitó a dar cuenta de la existencia de correos pornográficos supuestamente remitidos desde la computadora del recurrente, don Rafael Francisco García Mendoza, a la computadora del trabajador Javier Arévalo Sattler, (posteriormente asignada a don Roger Armando Zagaceta Jarrín), se haya procedido a formular cargos incriminatorios sin verificar, en su momento y en la forma debida, si la remisión de tales correos provenían, o no, de la citada maquina asignada al recurrente. En lugar de ello, la demandada no solo le otorgó certeza total a la citada verificación preliminar, sino que el mismo día en que le cursó la carta de imputación de cargos (13 de junio de 2002), dispuso prohibir el ingreso al recurrente a su centro de trabajo, conforme se acredita con las constataciones policiales de fojas 23 y 24 de autos.
- 12) Queda claro que con este proceder la demandada no solo no acreditó, en ningún momento, que de la computadora del recurrente hubiesen provenido los correos calificados de pornográficos, sino que impidió que el demandante pudiese hacer acopio de los datos e informaciones necesarios para hacer sus descargos. Debe igualmente puntualizarse que aunque el artículo 31° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR permite que el empleador exonere al trabajador de asistir a su centro de labores a efectos de realizar sus descargos de ley frente a una imputación, ello opera solo en los supuestos en que tal exoneración no perjudique el derecho de defensa. En el caso de autos, resultaba evidente que por las características de la imputación realizada, no solo era conveniente, sino necesario, para la defensa del trabajador, poder acceder a los elementos informáticos que permitieran la sustentación de sus descargos. La demandada no solo

exoneró de sus labores al recurrente sin que en su caso resultara pertinente dicha medida, sino que, abusando de sus prerrogativas o distorsionando los alcances del dispositivo antes referido, le impidió al trabajador, aun antes de ser despedido, ingresar a su centro de labores.

- 13) Un cuarto aspecto que, a pesar de sus alcances colaterales, se encuentra directamente relacionado con lo que aquí se ha venido analizando, tiene que ver con la implicancia que el procedimiento seguido contra el recurrente pudo haber tenido con relación a sus derechos constitucionales a la privacidad y a la reserva de sus comunicaciones. En efecto, de la constatación notarial se aprecia que fue el subgerente de Recursos Humanos de SERPOST, don Roger Armando Zagaceta Jarrín, quien solicitó la intervención de Notario Público a fin de constatar la existencia de correos pornográficos almacenados en la computadora que a dicho funcionario se le dio para trabajar. El citado instrumento consigna expresamente que “ [...]el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín [...] manifestó que era de la Subgerencia de Recursos Humanos y me señaló el escritorio principal donde había una computadora [...] la cual se encontraba encendida y funcionando. Activando el sistema de correo electrónico que tiene el encabezado Javier Arévalo Inbox Lotus Notes aparecen en la pantalla los correos electrónicos que han sido recibidos en dicha computadora, momento en el que el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín me manifiesta que ese mismo día, en las primeras horas de la mañana, al revisar los archivos de dicha computadora, que anteriormente estuvo reservada al señor Javier Arévalo encontró cuatro correos electrónicos de contenido pornográfico que habían sido remitidos desde otra computadora de SERPOST, asignada al señor Rafael García, los cuales deseaba que constatará en su existencia y contenido”.
- 14) De los párrafos precedentes pueden desprenderse, por de pronto, las siguientes conclusiones: **a)** que no fue en la computadora del recurrente donde se hizo la constatación notarial de los correos cuestionados, sino en la de un tercero, quien incluso no resulta ser el destinatario de los mismos, sino un nuevo usuario del equipo de cómputo que antes perteneció al verdadero receptor de tales mensajes; **b)** que pese a que los correos enviados pertenecieron a otra persona, en este caso, al señor Javier Arévalo, el señor Roger Zagaceta procedió *motu proprio* a abrirllos y revisarlos sin encontrarse autorizado por quien, en todo caso, era el único y excluyente destinatario de los mismos; **c)** no se conoce denuncia alguna sobre el envío de los correos por parte de su verdadero destinatario, quien, en todo caso, tendría que considerarse el supuesto agraviado, y no la persona que ha promovido la denuncia.
- 15) Paralelamente a la instrumental antes referida y a las consideraciones efectuadas en torno de la misma, cabe agregar que en el momento en que

la demandada procedió a revisar el equipo de cómputo del recurrente, hecho que se produce el mismo día en que se le cursa la carta de imputación de cargos y se le impide el ingreso a su centro de trabajo, no se llegó a verificar técnicamente la existencia de correos originalmente remitidos desde la unidad de cómputo que le fue asignada, lo que, en todo caso, pudo haber abierto paso a una nueva discusión omitida por la emplazada: la de saber si de alguna forma pudieron haberse manipulado las vías informáticas, con el objeto de hacer aparecer al recurrente como el remitente de los mensajes cuestionados. Por otra parte, es un hecho inobjetable que si no existía certeza plena respecto del supuesto remitente, debió procederse a una investigación mucho más profunda y detallada, y no a una decisión inmediata como la cuestionada en el presente proceso.

- 16) Aunque, en el presente caso, podría pensarse que la infracción de procedimiento reside principalmente en el hecho de haberse efectuado acopio de supuestos elementos probatorios y haber colocado al recurrente en una condición desventajosa para defenderse, queda claro que la controversia planteada permite considerar un hecho de suma trascendencia: el de saber si los medios informáticos de los que se vale un trabajador para realizar sus labores, pueden considerarse de dominio absoluto de la entidad o empresa para la que labora, o si, por el contrario, existe un campo de protección respecto de determinados aspectos en torno de los cuales no le está permitido al empleador incidir de manera irrazonable.
- 17) Sobre este particular, queda claro que aunque una empresa o entidad puede otorgar a sus trabajadores facilidades técnicas o informáticas a efectos de desempeñar sus funciones en forma idónea y acorde con los objetivos laborales que se persigue, no es menos cierto que cuando tales facilidades suponen instrumentos de comunicación y reserva documental no puede asumirse que las mismas carezcan de determinados elementos de autodeterminación personal, pues sabido es que en tales supuestos se trata del reconocimiento de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales que, como tales, deben respetar las limitaciones y garantías previstas por la Constitución Política del Estado.
- 18) En efecto, conforme lo establece el artículo 2º, inciso 10), de nuestra norma fundamental, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley. Aunque, ciertamente, puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y

documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo.

- 19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.
- 20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen.
- 21) Lo que se plantea en el presente caso no es, sin embargo, que la empresa demandada no haya podido investigar un hecho que, a su juicio, consideraba reprochable, como lo es el uso de un instrumento informático para fines eminentemente personales, sino el procedimiento que ha utilizado a efectos de comprobar la presunta responsabilidad del trabajador investigado. Sobre este particular, es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la

reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

22) La demandada, por otra parte, tampoco ha tenido en cuenta que en la forma como ha obtenido los elementos presuntamente incriminatorios, no solo ha vulnerado la reserva de las comunicaciones y la garantía de judicialidad, sino que ha convertido en inválidos dichos elementos. En efecto, conforme lo establece la última parte del artículo 2°, inciso 10), de la Constitución, los documentos privados obtenidos con violación de los preceptos anteriormente señalados, no tienen efecto legal. Ello, de momento, supone que por la forma como se han recabado los mensajes que han sido utilizados en el cuestionado proceso administrativo, su valor probatorio carece de todo efecto jurídico, siendo, por tanto, nulo el acto de despido en el que dicho proceso ha culminado. Se trata, pues, en el fondo, de garantizar que los medios de prueba ilícitamente obtenidos no permitan desnaturalizar los derechos de la persona ni, mucho menos, y como es evidente, que generen efectos en su perjuicio.

23) Este Colegiado considera, por lo tanto, que en cualquiera de los supuestos en que sea observado el procedimiento seguido contra el recurrente, este resulta absolutamente inconstitucional. Ello, no obstante, no significa que el empleador carezca de medios adecuados para fiscalizar la labor del trabajador y la eficiencia de las responsabilidades que al mismo se le encomienda; pero es un hecho que la implementación de tales medios no puede hacerse en forma contraria a los derechos de la persona, sino de manera razonable, de modo tal que permita satisfacer los fines de toda relación laboral sin perjudicar los ámbitos propios de autodeterminación que en todo momento deben quedar sujetos a lo establecido en la norma fundamental.

24) Queda por señalar que, a pesar de ser fundada la presente demanda, conforme al extremo principal del petitorio, el referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir resulta improcedente, ya que, como lo tiene definido este Tribunal, dicho pago tiene naturaleza indemnizatoria y no, obviamente restitutoria, por lo que no es esta la vía en la que corresponda atender tal pedido, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de reclamarlo en la forma legal que corresponda.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la acción de amparo.
2. Ordena que la emplazada reponga a don Rafael Francisco García Mendoza en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta el 22 de junio de 2002.
3. **IMPROCEDENTE** el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, conforme al fundamento 24, *supra*.

Notifíquese y publíquese.

SS

**ALVA ORLANDINI
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA**

Sec: Dora Apaza Chupa
Exp: 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
Mat: Nulidad de Despido y Otro
Sum: Subsano mi demanda

SEÑOR JUEZ DEL 11vo JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO

PERMANENTE

S.J.

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, 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 cumplo con subsanar mi demanda de acuerdo a lo ordenado por su despacho mediante resolución uno del 31-05-2013 notificado a mi parte el 03-06-2013, en los términos siguientes:

1.- Mi demanda contiene las siguientes pretensiones:

1.1.- Como pretensión principal estoy solicitando se declare Nulo el Despido y se ordene la reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral en la tienda Ripley de las Begonias con el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir durante el tiempo que dure el despido, incluido los incrementos remunerativos que devenguen en este centro de trabajo por negociación colectiva durante el periodo que dure el 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/. 23,333.33

nuevos soles, monto que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 2,916.67 x 5 años 8 meses 16 días x 1.5 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.

Que, estando a lo expuesto en los puntos precedentes, mi petitorio es claro y concreto, agregando que no puedo cuantificar ni el monto de los devengados ni indicar los incrementos que se consigan por negociación colectiva durante el tiempo que permanezca despedido, como solicita vuestra resolución, porque son beneficios remunerativos espectaculosos que devengarán en el futuro producto de la negociación colectiva que se tramiten en el futuro por intermedio del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley Perú S.A.-SUTRAGRISA, de la que soy miembro y dirigente principal, este año como los futuros años, durante el periodo en que me encuentre despedido conforme dispone el artículo 40º del D.S. 003-97-TR y el artículo 54º del D.S. 001-96-TR por lo que no puedo cuantificar estos devengados, los que se harán en ejecución de sentencia, de ser amparada mi demanda.

2.- El inciso a) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR establece que es Nulo el despido cuando tiene como causa verdadera:

- 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, y;*

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 25º de la ley.

2.- Demando Nulidad de Despido contemplado en el inciso a) del Art. 29º del D.S. 003-97-TR amparado en el hecho de que la demandada me despide del trabajo el 30 de Abril del 2013 como represalia por la intensa actividad sindical que desarrolle como afiliado de este Sindicato en defensa del pliego de reclamos del 2011-2013 apareciendo en los medios periodísticos como Panorama, Canal N y otros medios de prensa reclamando solución a nuestros reclamos, se nos pague las horas extras, se nos pague los feriados trabajados y no remunerados y las actividades que desarrolle para que en la empresa se respetara y cumpliera con instalar el Comité de Seguridad y salud en el trabajo entre otros reclamos, todo lo cual dio lugar a que la empresa demandada implementara numerosas acciones de represalia en contra de mi persona, las diversas cartas de amonestación que me cursara sin ningún motivo, las suspensiones que se me aplico sin justificación alguna, poniendo como supuesto motivo el uso de un cintillo sindical, como represalia por la intensa actividad sindical desarrollada como lo acredito con las cartas de amonestación, cartas de descargo, cartas de suspensión y numerosas denuncias que presento ante las autoridades y cargos sindicales que desempeñe en tan corto tiempo en los meses y semanas recientes antes de mi despido.

Debe entender vuestro Juzgado que de acuerdo a lo que dispone el segundo párrafo del inciso a) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR es nulo el despido que se produzca como represalia por la actividad sindical desarrollada por el trabajador afiliado y para probar este causal de nulidad me corresponde acreditar o aportar indicios suficientes ya que es poco probable que el empleador muestre abiertamente su predisposición de reconocer

documentariamente que el despido se produce como represalia por esta actividad sindical desarrollada; los indicios son los actos o actividades desarrollados por el actor y su correlato, el comportamiento del empleador contra el trabajador en el ejercicio ordinario de su trabajo ya sea hostigándolo en el trabajo sin causa aparente o implementando actos de hostilización así como aplicándole sanciones que no se justifican al no existir falta o acto de indisciplina que amerite tal sanción o denunciándolo inclusive a instancias policiales o judiciales como ha implementado la demandada. Las pruebas que acompaño a mi demanda y las que aportare en el acto probatorio demuestran que he sido despedido como represalia por la actividad sindical desarrollada por mi persona.

La intensa actividad sindical que desarrolle al interior del Sindicato, lo hice no solo en el País sino en el extranjero: lo que se expresa en los siguientes hechos: Mi viaje a la Argentina a participar en una "Cumbre Sindical" del Sindicato Global denominado Uní Américas realizadas entre el 17 y 18 de Abril del 2013, entre los trabajadores de Ripley Perú y Chile y los trabajadores de Cencosud de esta parte del Continente que lo acredito con los documentos de la invitación y los pasajes aéreos, donde expuse y denuncié la problemática de los trabajadores de Ripley Perú y la empresa, casi a mi regreso implementa mi despido., tan es así que, el mismo día en que había recibido una carta de pre aviso de despido, la empresa demandada publica en su cuenta de tweeter haciendo conocer que "había sido separado del trabajo junto a otros dos trabajadores" demostrando con ello su predisposición a separarme del trabajo sin motivo alguno y sin observar lo que dispone la ley ya que el 22-04-2013 había recibido una carta de pre aviso y no de despido, pero para la empresa, el día siguiente, según su tweeter, ya estaba despedido, eso demuestra la actitud de represalia con la que actuó contra el demandante.

3.- Demando Nulidad de Despido amparado en lo dispuesto por el inciso c) del artículo 29º del D.S. 003-97-TR amparado en el hecho de que la demandada a procedido con el despido de mi persona como clara represalia por las numerosas denuncias que en instancia administrativa e instancia judicial interpuse como dirigente sindical contra la empresa demandada reclamando el pago de derechos remunerativos, horas extras, cumplimiento de normas convencionales sobre uniformes, zapatos, vitrina sindical y denuncias sobre violación de normas de Seguridad y Salud en el trabajo dispuesto por ley 29783, todas las cuales han acabado aplicando sendas sanciones en contra de la empresa, que se acreditan en las denuncias y demandas así como las multas aplicadas que acompaño como prueba a mi demanda y las que acompaño en esta oportunidad.

4.- Que, amparo mi demanda de Nulidad de Despido, de reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas incluido los incrementos por negociación colectiva amparado en lo que dispone el artículo 29º incisos a), b) y c) del D.S. 003-97-TR ya desarrollados en los extremos precedentes y lo dispuesto por el artículo 40º de la misma norma precitada que establece la obligación de que se me pague las remuneraciones devengadas dejadas de percibir como si estuviera trabajando por haber sufrido un despido nulo que lesiono gravemente mi derecho al trabajo y por ende a percibir las remuneraciones devengadas.

5.- El sustento jurídico para el pago de las remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos por negociación colectiva están establecidos en el artículo 54º del D.S. 001-96-TR que señala claramente la obligación de pagar, como remuneraciones devengadas el periodo dejado de laborar por el trabajador, en caso de ser objeto de un despido nulo, como si los hubiera trabajado, incluyendo los incrementos que por ley y por

negociación colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional.

6.- Es sustento jurídico constitucional lo establece el artículo 27º de la Constitución del Estado que dice: La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario.

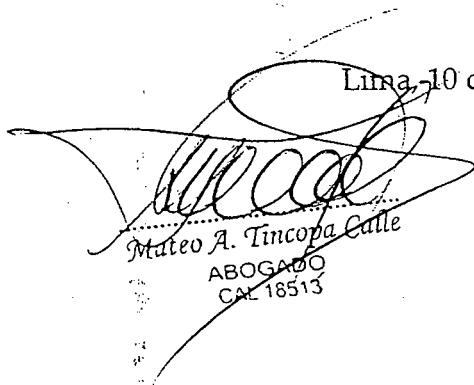
POR TANTO

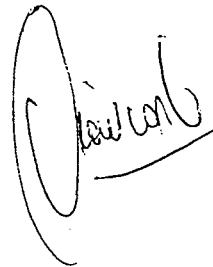
Pido tener por cumplido su mandato conforme a lo ordenado por su despacho.

OTRO SI: Pruebas adicionales:

- 1.- 3 Cartas de suspensiones entre marzo y abril del 2013 utilizando como supuestas faltas el uso del cintillo sindical, para probar que venía siendo objeto de hostigamiento, represalia y hostilización.
- 2.- Los correos electrónicos y el itinerario del viaje a la Argentina del demandante para probar intensa actividad sindical en el extranjero.
- 3.- Las 3 citaciones por denuncias policiales y a Juzgados penales.

Lima, 10 de Junio del 2013.


Mateo A. Tincopa Calle
ABOGADO
CAL 18513



Lima, 25 de Febrero de 2013

Señor
Giancarlos Cornejo Alvarado
Vendedor Integral – Sucursal San Isidro
Presente.-

NOTARIA RICARDO FERNANDINI BARRERA	
Las Begonias 405 - San Isidro	
Telf.: 315-4100	
FECHA:	25 FEB. 2013
Carta Notarial N°	766147
VºBº	Procurador

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER por el término de 1 (un) día, el cuál se hará efectivo el 1 de marzo de 2013.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades Usted ha sido previamente informado de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado de forma verbal y escrita, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas.

De igual manera, hemos tomado conocimiento de su carta de fecha 18 de febrero de 2013, a través de la cual, formula sus descargos a la carta de amonestación de fecha 17 de febrero de 2013, y solicita se deje sin efecto dicha amonestación a su persona.

Sobre el particular, es necesario reiterarle lo establecido en los "Lineamientos de Imagen e Impecabilidad Apariencia y Uso del Uniforme", los cuales señalan que todos nuestros colaboradores deberán portar siempre su fotocheck en lugar visible, según las instrucciones dadas por la empresa, habiéndosele informado oportunamente (para el caso en concreto) que se encuentra prohibido el uso del fotocheck con colgadores o cintillos de marcas comerciales y/o de otra índole.

R I P L E Y

Sin embargo, conforme a lo señalado anteriormente, usted de manera sistemática viene haciendo caso omiso a las indicaciones de la organización respecto al uso del fotocheck, utilizando un cintillo no autorizado por la Empresa, conforme se advierte en la fotografía tomada a su persona el día 22 de febrero de 2013, la misma que se anexa a la presente como medio probatorio, y en donde se aprecia que pese a solicitarle de manera amable que se quite el cintillo no autorizado por la empresa, usted se negó a hacerlo demostrando con ello una clara renuencia a cumplir con las órdenes del empleador.

De igual manera, es necesario indicarle que el hecho de solicitarle a usted que se quite una indumentaria no autorizada por la empresa (cintillo), no obedece a ningún tipo de hostilización a su persona debido al cargo dirigenal que ostenta, sino por el contrario, obedece única y exclusivamente a una verificación del cumplimiento de la normativa interna de la empresa, reflejada en este caso, en los "Lineamientos de Imagen e Impecabilidad Apariencia y Uso del Uniforme". En ese sentido, lo exhortamos a tener la actitud de su compañera Elizabeth Barreto Mancilla, quien el día 22 de febrero de 2013, ante un hecho similar accedió a nuestra solicitud de quitarse el cintillo no autorizado por la empresa, conforme se aprecia de las fotografías tomadas ese mismo día y cuyas copias se anexan al presente como medio probatorio.

De esta manera, debemos recalcarle que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 66° de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas"*. Siendo así, es necesario indicarle que su actitud trasgrede expresamente lo señalado en el acotado dispositivo legal, más aun, cuando el artículo 71° del mismo Reglamento, señala que: *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*.

Por otro lado, si bien señala usted es su escrito de fecha 18 de febrero de 2013, que según la Constitución *"nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe"*, dicho precepto constitucional no desvirtúa el hecho que la Empresa en uso de su facultad de dirección, establezca directivas o disposiciones sobre el adecuado uso del uniforme dentro de la Empresa, de acuerdo a su Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que es concordante con las leyes laborales vigentes.

En función a lo señalado, debemos recordarle que su accionar constituye una grave infracción a las normas establecidas respecto al uso del uniforme, así como su reiterada resistencia a las órdenes impartidas por la empresa, constituye la comisión de falta grave, de conformidad con

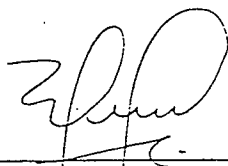
R I P L E Y

lo establecido lo establecido en el artículo 25° inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en ese sentido, lo exhortamos una vez más a que rectifique su conducta laboral y a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Finalmente, respecto a lo señalado por usted el día 22 de febrero de 2013, en el sentido de que una colaboradora dentro de la sucursal San Isidro tenía puesto un cintillo de la marca "Guante", es necesario indicarle, que ese mismo día se logró ubicar en el área de calzado a la colaboradora Shirley Karin Sánchez Meca, quien efectivamente tenía puesto un cintillo con la marca antes señalada, por lo que ante nuestra solicitud, dicha colaboradora accedió a quitarse la prenda no autorizada por la empresa de forma voluntaria, en cumplimiento de nuestra normativa interna respecto al correcto uso del uniforme.

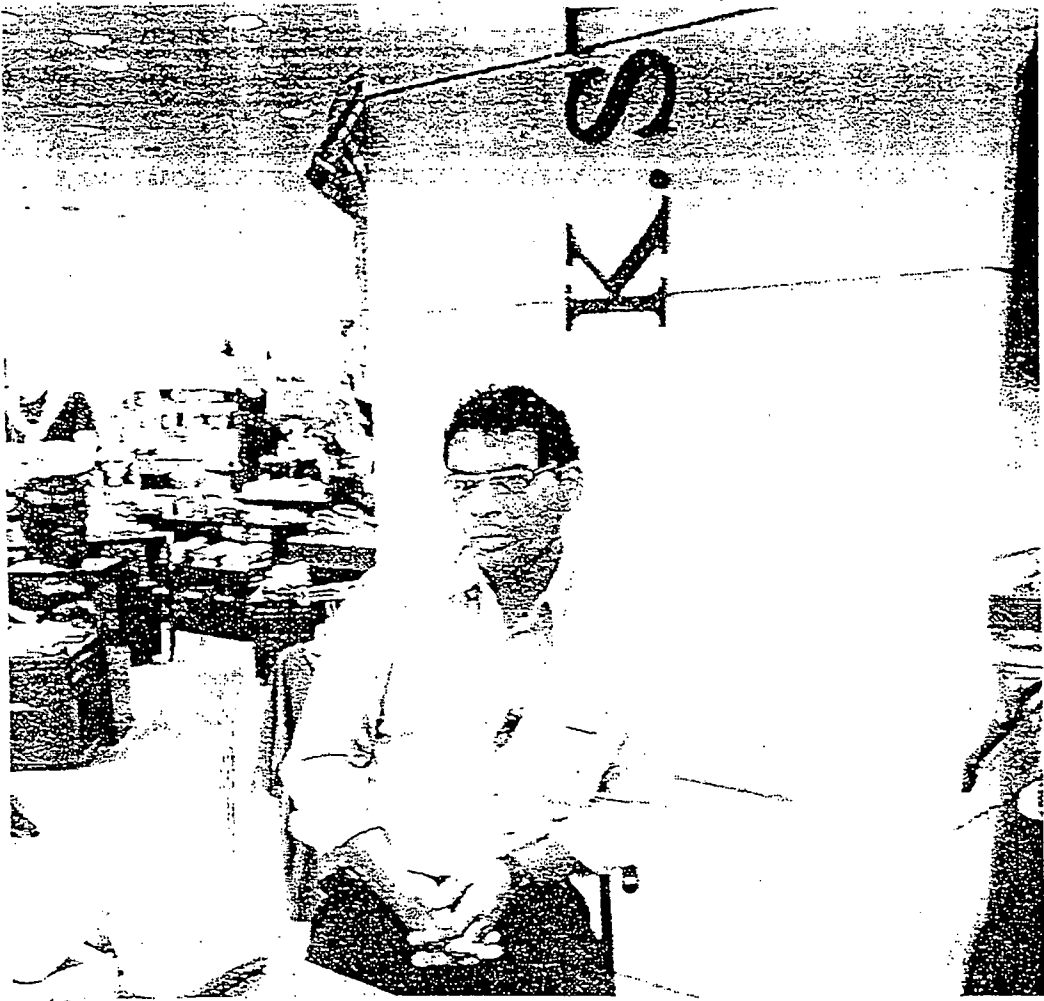
Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,



María del Carmen Miniza Stoll
Sub Gerente de Relaciones Laborales
Tiendas por Departamento Ripley S.

R I P L E Y







NOTARIA RICARDO FERRER LAFRANCA
Las Beganias 405 - San Isidro
Telf.: 315-4700

FECHA: 22 MAR. 2013

Carta Notarial N° 771996

Vto. _____ Procurador _____

R I P L E Y

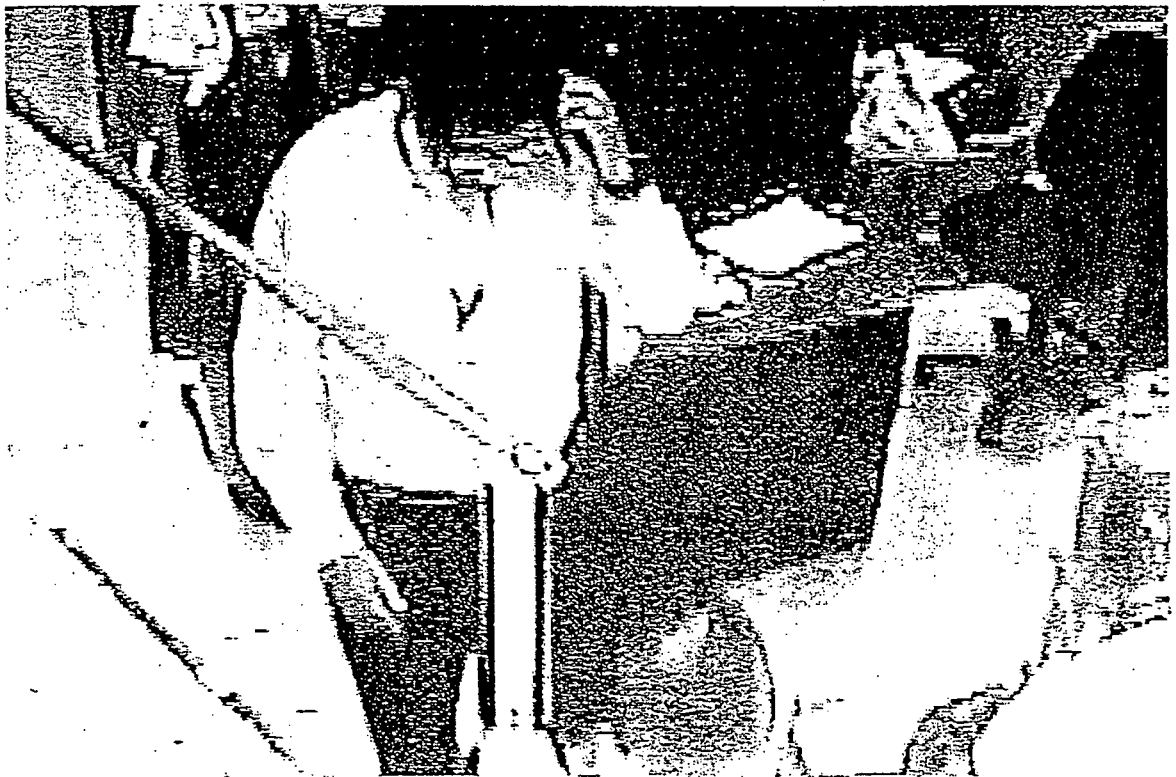
0170



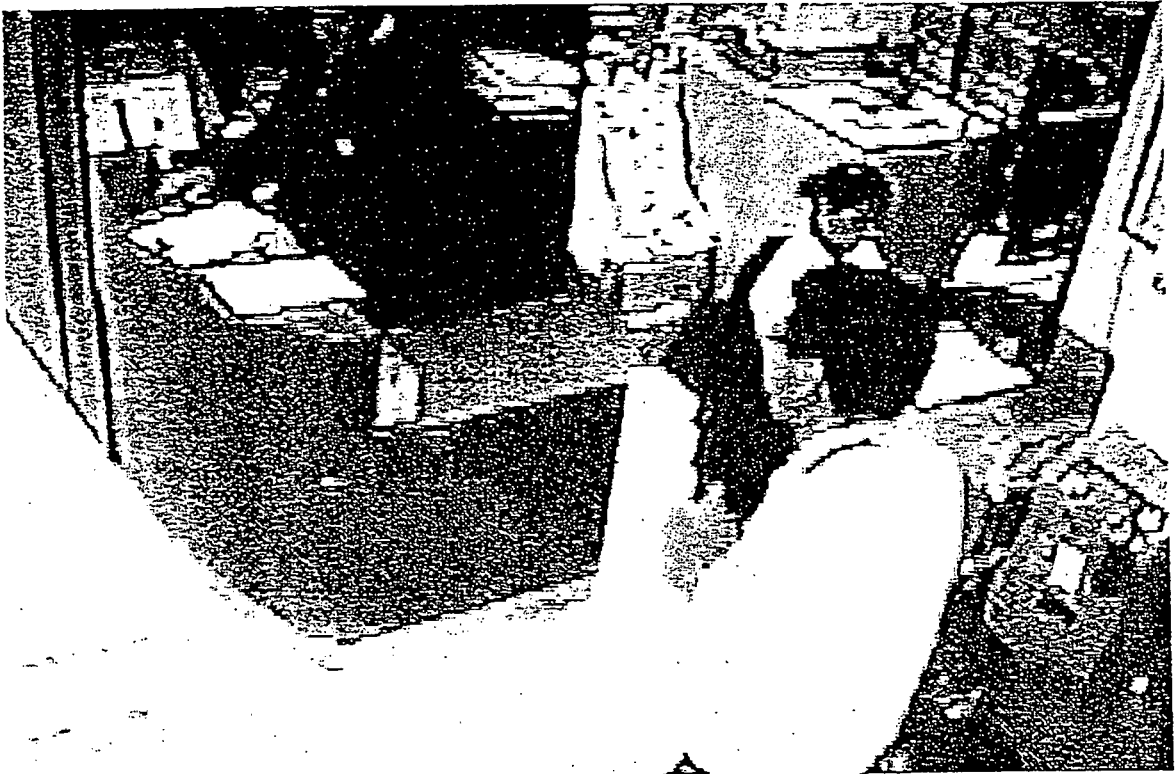
0171



0172



0173



0174



0175

Lima, 08 de Abril de 2013

Señor
 Giancarlo Cornejo Alvarado
 Vendedor Integral – Sucursal San Isidro
 Jirón Antonio Miroquesada N° 1382, Dpto. 27 – Lima
Presente.-

NOTARIA RICARDO FERNANDINI BARRERA
 Las Begonias #05 - San Isidro
 Telf.: 315-4100

FECHA: 08 ABR 2013

Carta Notarial N° 776981

V°B°.....Precursor.....

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Ud. a fin de comunicarle que nuestra Empresa ha decidido sancionarlo (a) con una SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER por el término de 3 (tres) días, los cuales se harán efectivos los días 11, 12 y 13 de abril de 2013.

Como es de su conocimiento, es obligación de todos los trabajadores cumplir de forma cabal con los lineamientos de uso del uniforme de trabajo, los cuales se encuentran plasmados en la "Política de Impecabilidad", la misma que es de su entero conocimiento. Sin embargo, se ha podido verificar que en reiteradas oportunidades Usted ha incumplido con los mismos; toda vez, que ha asistido a laborar haciendo uso de accesorios adicionales, no permitidos por la empresa, como es el caso de los colgadores o cintillos de fotochecks (de marcas comerciales y/o de otra índole).

Asimismo, es importante señalarle que ésta no es la primera vez en la que Usted incurre en una falta de este tipo; puesto que, por la comisión del mismo acto, ya en repetidas oportunidades usted ha sido previamente informado de los lineamientos sobre el uso de uniforme de trabajo y posteriormente, inclusive, amonestado de forma verbal, escrita y suspendido por el término de 1 y 3 días, respectivamente, dada su negativa de cumplir con las instrucciones impartidas. Sin embargo, a pesar de haberlo sancionado en reiteradas oportunidades por la misma falta, usted es renuente a cumplir con la "Política de Impecabilidad" de la empresa, conforme se advierte de las fotografías que se adjuntan a la presente como medios probatorios, y en donde se le aprecia utilizando un accesorio no permitido por la empresa (cintillo) el día 3 de abril de 2013, mientras realizaba sus labores en nuestra tienda RIPLEY JOVEN.

Por lo señalado líneas arriba, queda claramente demostrado que usted se niega a cumplir con las órdenes impartidas por su empleador, mostrando a todas luces una conducta desafiante y retadora en contra de la empresa, hecho que no se permite en nuestra organización ni en cualquier otra.

R I P L E Y

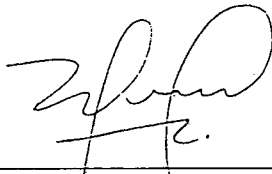
De esta manera, debemos recalcarle que, el artículo 66° del Reglamento Interno de Trabajo señala que: *"Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les puedan ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de los mismos."*

Adicionalmente, el Art. 70°, indica lo siguiente: *"Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo..."* y, por último, el Art. 71° del mismo Reglamento, señala que: *"Ripley está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán de utilizar los empleados..."*.

En función a lo señalado, debemos recordarle que estos hechos constituyen una grave infracción a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo respecto al uso adecuado del uniforme, en ese sentido, lo exhortamos una vez más a que rectifique su conducta laboral y a que cumpla con la "Política de Impecabilidad" establecida por la empresa y con las órdenes directas de sus jefes, pues de persistir en dicha actitud, nos encontraremos facultados para aplicar sanciones más severas, de acuerdo a ley.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

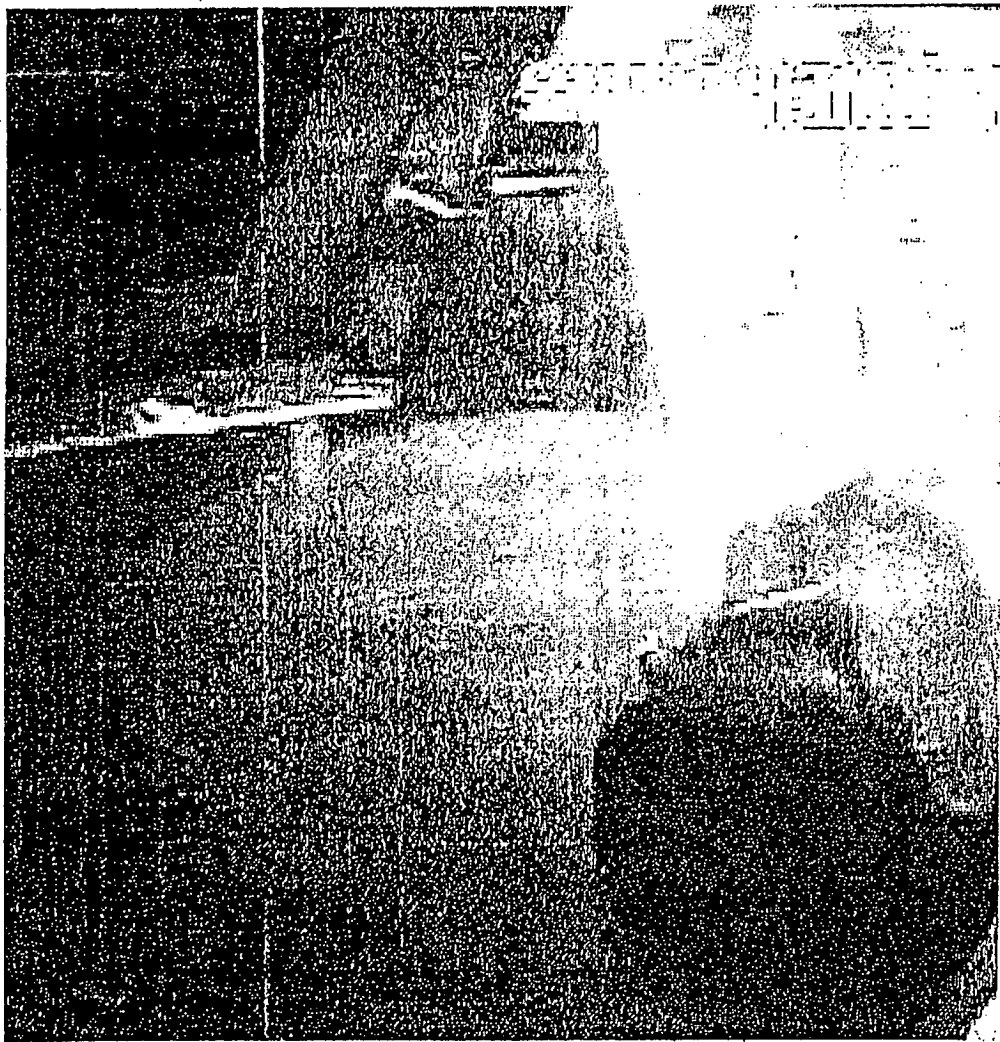


María Del Carmen Miniza Stoll
Sub Gerente de Relaciones Laborales
Tiendas por Departamento Ripley S.A.

R I P L E Y



0177



0178

0179

2.

giancarlo

Nueva
VISOsa

Responder

Eliminar

Archivar

Correo no deseado

Limpiar

Mover

MIRTE

Carpetas

Entrada 1389

Correo no deseado 4

Borradores 3

Enviados

Eliminados

Resultados de búsqueda

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos 5

Fotos 98

Marcados

Nueva categoría

De antemano muchas gracias por la invitación

atte

Mirtha Llanos Marín

To: marcoscenteno70@hotmail.com; hvisosa@hotmail.com;

sindicatoripley@hotmail.com; mirilimiau@hotmail.com

CC: Eduardo.SanRoman@uniglobalunion.org

Subject: RIPLEY 17 de abril, Buenos Aires

From: Lucia.Lindner@uniglobalunion.org

Date: Fri, 22 Mar 2013 15:10:54 +0100

Estimados compañeros:

Estamos invitándolos a participar de las reuniones que tendrán lugar el 17 y 18 de abril, Ripley y Cencosud respectivamente, en Buenos Aires.

Quedo a la espera de su respuesta

Saluda Atte

Lucia Lindner

Administrative Secretary

Mobile: +598 91392878

UNI americas

Plaza de Cagancha 1322

Oficina 902, CP 11100

Montevideo, Uruguay

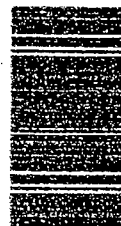
Tel: +598 2900 0889

Fax: +598 2903 0083

lucia.lindner@uniglobalunion.org

www.uni-americas.org

difundir!!



Timeline P



hace 2 días

Contenido

Más

información

© 2013 Microsoft | Términos | Privacidad y cookies | Desarrolladores

0130

giancarlo

Nueva
visosa

Responder



Para: marcos centeno mas, giancarlo cornejo, Hugo Ferr

Archivar

Correos no deseado

Limpiar

Mover a

MIRTE

Carpetas

Entrada 1389

Correo no deseado 4

Borradores 3

Enviados

Eliminados

Resultados de búsqueda

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos 5

Fotos 98

Marcados

Nueva categoría

From: mirilimiau@hotmail.com
 To: lucia.lindner@uniglobalunion.org
 Subject: RE: RIPLEY 17 de abril, Buenos Aires
 Date: Sun, 7 Apr 2013 02:59:57 -0500

HOLA LUCIA

Las personas que estarán viajando son:

Mirtha Yleana Llanos Marín	DNI: 09925984

Marcos Antonio Centeno Mas	DNI: 07259684

Giancarlos Cornejo Alvarado	DNI: 42319535

De antemano muchas gracias por la invitación

atte

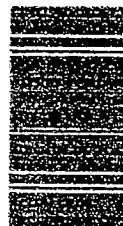
Mirtha Llanos Marín

To: marcoscenteno70@hotmail.com; hvisosa@hotmail.com;
 sindicatoripley@hotmail.com; mirilimiau@hotmail.com
 CC: Eduardo.SanRoman@uniglobalunion.org
 Subject: RIPLEY 17 de abril, Buenos Aires
 From: Lucia.Lindner@uniglobalunion.org
 Date: Fri, 22 Mar 2013 15:10:54 +0100

Estimados compañeros:

Estamos invitándolos a participar de las reuniones que tendrán
 lugar el 17 y 18 de abril, Ripley y Cencosud respectivamente,
 en Buenos Aires.

difundir!!



Timeline P



hace 2 días

Contenido

Más

información

© 2013 Microsoft Términos Privacidad y cookies Desarrolladores

0181

giancarlo

Nueva
Visosa Responder

Eliminar

Archivar

Correo no deseado

Limpiar

Mover MIRTHA

Carpetas

Entrada 1389

Correo no deseado 4

Borradores 3

Enviados

Eliminados

Resultados de búsqueda

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos 5

Fotos 98

Marcados

Nueva categoría

Chequeenlo

Enviado desde mi Windows Phone

De: Lucia.Lindner@uniglobalunion.org**Enviado:** 09/04/2013 10:03 a.m.**Para:** marcoscenteno70@hotmail.com; hvisosa@hotmail.com;
sindicadoripley@hotmail.com; mirilimiau@hotmail.com**Asunto:** Buenos Aires

Estimada Mirtha:

Necesito saber si les parece bien los itinerarios así emito los tickets.

LLANOS MARIN/MIRTHA YLEANA

CENTENO MAS/MARCOS ANTONIO

CORNEJO ALVARADO/GIANCARLOS

AR1365 16APR LIMA EZEIZA HK3 2325 0530 17APR

AR1364 19APR EZEIZA LIMA HK3 1900 2225

Quedo a la espera de su pronta respuesta

Saludos

Lucia Lindner

Administrative Secretary

Mobile: +598 91392878

UNI americas

Plaza de Cagancha 1322

Oficina 902, CP 11100

Montevideo, Uruguay

Tel: +598 2900 0889

Fax: +598 2903 0083

lucia.lindner@uniglobalunion.orgwww.uni-americas.org

difundir!!

Timeline P



hace 2 días

Contenido

Más

información

© 2013 Microsoft Términos Privacidad y cookies Desarrolladores

0182

Recibo Del Pasaje Electrónico**Código de reservación: DMOFHA**

Agente emisor: PRODEXPO VIAJES/ARN

Número de pasaje: 0443934663667

Ubicación del agente emisor: BUENOS AIRES AR

Aerolínea emisora: AEROLINEAS ARGENTINAS

Número IATA: 55506592

Fecha de emisión: 11 abr 2013

Pasajero: CORNEJO ALVARADO/GIANCARLOS [CUIT50000002221]**Confirmación de aerolínea: IHSJMA****16 abr 2013 - 17 abr 2013****AEROLINEAS ARGENTINAS****AR 1365**

Desde:

LIMA, PERU

Sale: 23:25

Económica

Confirmado

Hasta:

BUENOS AIRES EZE, ARGENTINA

TERMINAL A

Llega: 05:30

Base de tarifa: OSP3MPE

Asiento: 09C

Maletas: 20 K

No válido antes de:

16 abril

No válido después de:

16 abril

Confirmación de aerolínea: IHSJMA**19 abr 2013****AEROLINEAS ARGENTINAS****AR 1364**

Desde:

BUENOS AIRES EZE, ARGENTINA

TERMINAL C

Sale: 19:00

Económica

Confirmado

Hasta:

LIMA, PERU

Llega: 22:25

Base de tarifa: WSP3MPE

Asiento: 08F

Maletas: 20 K

No válido antes de:

19 abril

No válido después de:

19 abril

Forma de pago: Efectivo

Endosos / Endosaciones: CUIT30641405554/NONREF-PNTY APPL

Línea de cálculo de tarifa: LIM AR BUE Q71.00 197.50AR LIM Q71.00 159.50NUC499.00 END ROE1.00

Tarifa: USD 499,00**Cantidad Equivalente Pagada: ARS 2.565,00****Impuestos/tasas/cargos ARS 513,00 ZK**

Cargo por servicio del pasajero- Internacional

Impuestos/tasas/cargos ARS 51,40 TQ

Impuesto de seguridad

Impuestos/tasas/cargos ARS 940,00 XT

Impuestos combinados

Total: ARS 4.069,40

Identificación positiva requerida para el registro en el aeropuerto

Aviso:**CONDICIONES DEL CONTRATO Y OTROS AVISOS IMPORTANTES**

EL TRANSPORTE Y OTROS SERVICIOS PROPORCIONADOS POR LA AEROLÍNEA TRANSPORTISTA ESTÁN CONFORME A LAS CONDICIONES DEL CONTRATO QUE SON INCORPORADAS POR ESTE MEDIO PARA REFERENCIA. ESTAS CONDICIONES SE PUEDEN OBTENER DE LA AEROLÍNEA EMISORA. SE INFORMA A LOS PASAJEROS QUE REALICEN VIAJES EN LOS QUE EL PUNTO DE DESTINO O UNA O MÁS ESCALAS INTERMEDIAS SE EFECTÚEN EN UN PAÍS QUE NO SEA EL DE PARTIDA DE SU VUELO, QUE PUEDEN SER DE APLICACIÓN A LA TOTALIDAD DE SU VIAJE, INCLUIDA CUALQUIER PARTE DEL MISMO DENTRO DE UN PAÍS, LOS TRATADOS INTERNACIONALES COMO LA CONVENCIÓN DE MONTREAL O SU PREDECESOR LA CONVENCIÓN DE VARSOVIA, INCLUYENDO SUS MODIFICACIONES (EL SISTEMA DE CONVENCIÓN DE VARSOVIA). EN EL CASO DE AQUELLOS PASAJEROS, EL TRATADO APLICABLE, INCLUYENDO LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL TRANSPORTE INCORPORADAS A CUALQUIER TARIFA APLICABLE, RIGE Y PUEDE LIMITAR LA RESPONSABILIDAD DEL TRANSPORTISTA. SI DESEA OBTENER MÁS INFORMACIÓN CONSULTE CON LA AEROLÍNEA EMISORA.

Av. Garcilazo de la Vega N° 1555 - Lince



420130011292013000961802057000001

NOTIFICACION N° 1129-2013-JP-PE

EXPEDIENTE 00096-2013-0-1802-JP-PE-01 JUZGADO 1° JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - S
JUEZ CORONADO ZEGARRA, SUSAN KATHERINE ESPECIALISTA LEGAL DEL CASTILLO ROMAN, SAMUEL

IMPUTADO : ZAFRA LOPEZ, ELIDA BELISA *DELITO:

AGRAVIADO : EL ESTADO,

DESTINATARIO CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS

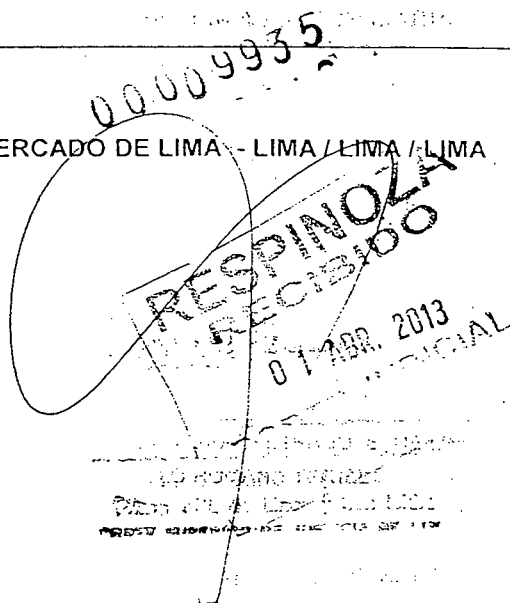
DIRECCION REAL : JR ANTONIO MIROQUESADA NRO 1382 INT 27 CERCADO DE LIMA - LIMA / LIMA / LIMA

Se adjunta Resolucion TRES de fecha 12/03/2013 a Fjs: 1

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

RES. TRES

1 DE ABRIL DE 2013



1º JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - SAN ISIDRO)
EXPEDIENTE : 00096-2013-0-1802-JP-PE-01
ESPECIALISTA : DEL CASTILLO ROMAN, SAMUEL
IMPUTADO : ORTIZ GUERRERO, EDWIN HERNAN
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
GUAJARDO LUQUE, JUAN CARLOS
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CENTENO MAS, MARCO ANTONIO
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
VISOSA SENADOR, HUGO FERNANDO
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
LLANOS MARIN, MIRTHA YLEANA
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
DIAZ MONTESINOS, GUILLERMO ARMANDO
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CORDOVA PEÑA, JHON RICHARD
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CORNEJO GONZALES, CHRISTIAN YURI
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
TINEO VARGAS, ROCIO MARISOL
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
ZAFRA LOPEZ, ELIDA BELISA
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CERON RAMIREZ, SANDRA MARILU
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
CARDOZA GOMEZ, JORGE ELEAZAR
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
RUBIO BARTRA, ANTONI BELL AMI
FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
AGRAVIADO : EL ESTADO,

RESOLUCIÓN NUMERO: TRES

Lince, doce de Marzo del dos mil trece.-

DADO CUENTA: téngase presente en su oportunidad lo expuesto por la parte agraviada.-

A: téngase presente en su

0185

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

LIMA

Av. Garcilazo de la Vega N° 1555 - Lince

01/04/2013 09:10:25

Pag 1 de 1



420130011442013000961802057000001

NOTIFICACION N° 1144-2013-JP-PE

EXPEDIENTE 00096-2013-0-1802-JP-PE-01 JUZGADO 1° JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - S
JUEZ CORONADO ZEGARRA, SUSAN KATHERINE ESPECIALISTA LEGAL DEL CASTILLO ROMAN, SAMUEL

IMPUTADO : ZAFRA LOPEZ, ELIDA BELISA *DELITO:
AGRAVIADO : EL ESTADO

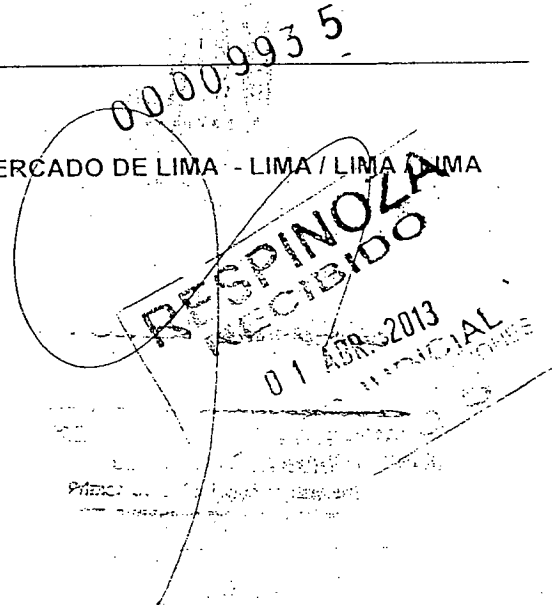
DESTINATARIO CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS

DIRECCION REAL : JR ANTONIO MIROQUESADA NRO 1382 INT 27 CERCADO DE LIMA - LIMA / LIMA LIMA

se adjunta Resolucion CINCO de fecha 21/03/2013 a Fjs : 1

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

RES.CINCO



1 DE ABRIL DE 2013

1º JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - SAN ISIDRO)

EXPEDIENTE : 00096-2013-0-1802-JP-PE-01
 ESPECIALISTA : DEL CASTILLO ROMAN, SAMUEL
 IMPUTADO : ORTIZ GUERRERO, EDWIN HERNAN
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 GUAJARDO LUQUE, JUAN CARLOS
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CENTENO MAS, MARCO ANTONIO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 VISOSA SENADOR, HUGO FERNANDO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 LLANOS MARIN, MIRTHA YLEANA
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 DIAZ MONTESINOS, GUILLERMO ARMANDO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CORDOVA PEÑA, JHON RICHARD
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CORNEJO GONZALES, CHRISTIAN YURI
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 TINEO VARGAS, ROCIO MARISOL
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 ZAFRA LOPEZ, ELIDA BELISA
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CERON RAMIREZ, SANDRA MARILU
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CARDOZA GOMEZ, JORGE ELEAZAR
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 RUBIO BARTRA, ANTONI BELL AMI
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 AGRAVIADO : EL ESTADO,

SEÑORA JUEZ

Doy cuenta a Ud. que en el acta de fecha 20 de Marzo último se consigno como asistente a la misma al inculpado Jhon Richard Cordova Peña, sin embargo cabe indicar que este no concurrió a la referida Audiencia. Lo que informo a Ud. para los fines pertinentes.

Lince, 21 de Marzo del 2013-03-13

Resolución Numero: CINCO
 Lince, veintiuno de Marzo del
 Dos mil trece.-

Dado Cuenta; no habiendo concurrido el inculpado JHON RICHARD CORDOVA PEÑA a la Audiencia única programada en autos; SEÑALESE NUEVA FECHA para LA CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA ÚNICA y recibirse su declaración para el día DIECISEIS DE ABRIL PROXIMO A HORAS NUEVE DE LA MAÑANA, con el mismo apercibimiento decretado contra la inculpada en resolución uno en caso de inasistencia; asimismo SEÑALESE FECHA para VISUALIZACIÓN DE VIDEO para el mismo día antes indicado a horas DIEZ DE LA MAÑANA; notificándose.-

MANUEL DEL CASTILLO ROMAN
 SECRETARIO LETRADO
 Primer JP. de Lince y San Isidro

0137

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

21/05/2007 00:27:28

Pag 1 de 1

Av. Garcilazo de la Vega N° 1555 - Lince



420130014202013002291802057000003

NOTIFICACION N° 1420-2013-JP-PE

EXPEDIENTE 00229-2013-0-1802-JP-PE-03
JUEZ GANIKU HIGA, JACQUELINE

JUZGADO
ESPECIALISTA LEGAL

3° JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - SAI
CABALLERO POZO, AUGUSTO EDGAR

IMPUTADO : SAAVEDRA VELA, LUIS ANGEL
AGRAVIADO : TIENDAS RIPLEY,

DELITO:

513056

DESTINATARIO CORNEJO ALVARADO GIANCARLOS

DIRECCION REAL : JR ANTONIO MIROQUESADA 1382 INT 27 - LIMA / LIMA / LIMA

Se adjunta Resolucion UNO de fecha 11/04/2013 a Fjs: 3

ANEXANDO LO SIGUIENTE:
COPIA DE RES 1

18 DE ABRIL DE 2013

COPIA
RECIBIDO
11/04/2013
JUZGADO DE PAZ LETRADO
CABALLERO POZO, AUGUSTO EDGAR
5

3° JUZGADO DE PAZ LETRADO (SEDE LINCE - SAN ISIDRO)

EXPEDIENTE : 00229-2013-0-1802-JP-PE-03
 ESPECIALISTA : CABALLERO POZO, AUGUSTO EDGAR
 IMPUTADO : CENTENO MAS, MARCOS ANTONIO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 LLANOS MARIN, MIRTHA YLENA
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 SAAVEDRA VELA, LUIS ANGEL
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 VISOSA SENADOR, HUGO FERNANDO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 CORNEJO GONZALES, CHRISTIAN YURI
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 DIAZ MONTESINOS, GUILLERMO ARMANDO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 TINEO VARGAS, ROCIO MARISOL
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 GUAJARDO LUQUE, JUAN CARLOS
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 ORTIZ GUERRERO, EDWIN HERNAN
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 TORRES COTILLO, LUIS ZECARIO
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 ELERA ARROYO, SILVIA MARGOT
 FALTA : FALTAS CONTRA LA TRANQUILIDAD PUBLICA.
 AGRAVIADO : EL ESTADO PERUANO ,

Resolución Nro. : UNO

Lince, once de abril del

Dos mil trece.-

AUTOS Y VISTOS: a merito del parte policial numero diecisiete guión dos mil trece guion REG punto POL guión DIVTER guion SUR uno guion CSI guión SEINCRI remitida por la comisaría de San Isidro; **ATENDIENDO:** **PRIMERO :** Con arreglo a lo establecido en el artículo tres de la Ley veintisiete mil novecientos treinta y nueve, corresponde analizar el hecho denunciado, es así que se le imputa a los denunciados MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, MARCO ANTONIO CENTENO MAS, HUGO FERNANDO VISOSA SENADOR, LUÍS ÁNGEL SAAVEDRA VELA, GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, SILVIA MARGOT ELERA ARROYO, CHRISTIAN YURI CORNEJO GONZÁLES, GUILLERMO ARMANDO DÍAZ MONTESINOS, JORGE ELEAZAR CARDOZA GÓMEZ, ROCÍO MARISOL TINEO VARGAS, ELIDA

BELISA ZAFRA LÓPEZ, JUAN CARLOS GUAJARDO LUQUE, EDWIN HERNÁN ORTIZ GUERRERO, LUÍS ZACARIO TORRES COTILLO que el día CINCO DE DICIEMBRE DEL DOS MIL DOCE, se le imputa a los denunciados el haber realizado manifestaciones en la vía pública y en el frontis de la tienda Ripley de San Isidro ubicado en la avenida Las Begonias, irrumpiendo la tranquilidad de los transeúntes y clientes de la tienda comercial, quienes provistos de diferentes artefactos producían ruidos molestos, constantes, incesantes, permanentes; **SEGUNDO:** Que, siendo así la conducta descrita, ella se encuentra tipificada en el artículo cuatrocientos cincuenta y dos del Código Penal; **por lo que habiéndose individualizado a los presuntos autores**, no encontrándose prescrita ni concurriendo otra causa de extinción de la acción penal, de conformidad con el artículo setenta y siete del Código de Procedimientos Penales modificado por Ley veintiocho mil ciento diecisiete, debe de instaurarse proceso en cuanto a la infracción punible tipificada como falta contra la persona; La Señora juez del Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro **ORDENA : ABRIR INSTRUCCIÓN contra MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, MARCO ANTONIO CENTENO MAS, HUGO FERNANDO VISOSA SENADOR, LUÍS ÁNGEL SAAVEDRA VELA, GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, SILVIA MARGOT ELERA ARROYO, CHRISTIAN YURI CORNEJO GONZÁLES, GUILLERMO ARMANDO DÍAZ MONTESINOS, JORGE ELEAZAR CARDOZA GÓMEZ, ROCÍO MARISOL TINEO VARGAS, ELIDA BELISA ZAFRA LÓPEZ, JUAN CARLOS GUAJARDO LUQUE, EDWIN HERNÁN ORTIZ GUERRERO, LUÍS ZACARIO TORRES COTILLO**, por Falta contra Tranquilidad Pública en agravio de La Sociedad y Tiendas Ripley, estando a la naturaleza del ilícito penal cometido, **DÍCTESE** en su contra mandato de **COMPARECENCIA** y **CÍTESE** a las partes para la realización de **AUDIENCIA ÚNICA** el día **LUNES TRECE DE MAYO DEL PRESENTE AÑO** a horas **OCHO DE LA MAÑANA (HORA EXACTA)**, debiendo concurrir las partes con sus abogados patrocinadores y con los medios probatorios que estimen necesarios, siempre que sean de actuación inmediata; bajo apercibimiento de ser conducido de Grado o Fuerza en caso de inasistencia del procesado; **DESE** cuenta al Superior Jerárquico con la debida nota de atención; **RECÁBESE** los antecedentes penales de los procesados; **RECÁBESE** la ficha de inscripción civil de los procesados y

practíquese las demás diligencias necesarias para el mejor esclarecimiento del hecho investigado, Notificándose.-

PODER JUDICIAL

AUGUSTO EDGAR CABALLERO POZO
SECRETARIO JUDICIAL
3º Juzgado de Paz Letrado de Linca y San Isidro
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LINCA

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

19/06/2013 13:17:22

Pag 1 de 1

Sede Alzamora Valdez

Esq. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima



420132970182013129451801134000L11

NOTIFICACION N° 297018-2013-JR-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	JUZGADO	11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PE
JUEZ	BEGAZO VILLEGAS, VELIA ODALIS	ESPECIALISTA LEGAL	APAZA CHUPA, DORA
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		

DEMANDANTE : CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS

DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

DESTINATARIO TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

DIRECCION LEGAL : AV. LAS BEGONIAS N° 545, NOVENO PISO - LIMA / LIMA / SAN ISIDRO

Se adjunta Resolucion DOS de fecha 15/06/2013 a Fjs: 178

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

RES. 2 Y COPIA DEL ESCRITO DE DEMANDA Y DE SUBSANACION

19 DE JUNIO DE 2013

PODER JUDICIAL

CARLOS MEDINA CERVANTES

ABOGADO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Artículo 2

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ML1-108374-0



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque Universitario - Edificio "Alzamora Valdez, Piso 18, Módulo II

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801- JR-LA-11
DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARATAMENTO RIPLEY SA
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : VELIA BEGAZO VILLEGAS
SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Lima, catorce de junio del dos mil trece.-

Vistos, el escrito de demanda, el escrito de subsanación de fecha 10 de junio del 2013, entregados a este Juzgado el 12 de junio del 2013, conforme a su estado corresponde su calificación.

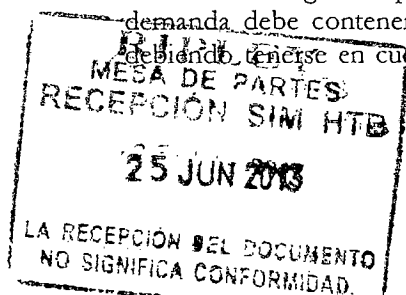
CONSIDERANDO:

PRIMERO: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

SEGUNDO: Constituyen fundamentos del proceso laboral procurar la igualdad real de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Igualmente los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impidiendo y sancionando la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes sus representantes, sus abogados y terceros.

TERCERO: Que, mediante Resolución Número Uno, se le indicó a la parte demandante subsane las observaciones contenidas en el considerando tercero respecto de la determinación clara y concreta del petitorio, los hechos que fundamentan el petitorio, la fundamentación jurídica, por cuanto se advierte que el actor ha cumplido con efectuar las precisiones de los puntos observados.

CUARTO: A través de la demanda cuya calificación se efectúa, el demandante intenta como pretensión principal que se orden la reposición a su ocupaciones habituales de vendedor integral en la tienda Ripley de las begonias con el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir durante el tiempo que dure el despido, incluido los incrementos remunerativos que devenguen en este centro de trabajo por negociación colectiva durante el periodo que dure el despido; como pretensión subordinada solicita el pago de la indemnización por despido arbitrario de S/.23,333.33 nuevos soles; como pretensión accesoria a la pretensión principal solicita se le deposite la compensación por tiempo de servicios que se devenguen en el periodo que dure el despido, el pago de costas y costos del proceso; efectuada la revisión de los escritos en mención, es de verse que satisface las exigencias previstas en el artículo 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la



PODER JUDICIAL

DORA MARÍA APAZA CHUPA
 Secretario Judicial
 Juzgado Especializado de Trabajo de Lima
 Corte Superior de Justicia de Lima



propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

QUINTO: Lo expuesto en el considerando anterior y del contenido del escrito de subsanación, petitorio determina que la demanda sea admitida en la **vía del proceso ordinario laboral**, regulada por los artículos 42° al 47° de la Ley N° 29497, por lo que corresponde programar el desarrollo de la **Audiencia de Conciliación**, conforme a la recargada agenda del Juzgado.

SEXTO: Con ocasión del desarrollo de la Audiencia de Conciliación programada, conforme lo prevé el artículo 43° de la Ley N° 29497, las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales. Debe tenerse en cuenta que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si **el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar**.

SÉPTIMO: Con ocasión del desarrollo de la referida audiencia de conciliación, la parte demandada debe asistir con su escrito de contestación de demanda y sus anexos. Debe tenerse en cuenta que de acuerdo al artículo 19 de la Ley N° 29497, la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil, debiendo, adicionalmente, consignar una dirección electrónica, como lo exige el artículo 13° de la Ley N° 29247. Asimismo, debe contener **todas las defensas procesales y de fondo** que se estimen convenientes, siendo importante reparar en que **si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda**, estos serán considerados como admitidos.

OCTAVO: En el desarrollo de las audiencias a programarse en el transcurso del presente proceso, todos quienes intervienen en ellas deben observar las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497, estas son: Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la diligencia, encontrándose prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura. Igualmente, debe colaborarse en la labor de impartición de justicia, mereciendo sanción la alegación de hechos falsos, el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de pruebas, generar dilaciones o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

NOVENO: Las partes deben tener en cuenta que de acuerdo al artículo 15° de la Ley N° 29497, la infracción de las reglas de conducta puede generar la imposición de multas no menores de ½ Unidad de Referencia Procesal (URP) hasta cinco (5) URP. En el caso de comportamientos que evidencien temeridad o mala fe, las multas pueden aplicarse desde ½ hasta cincuenta (50) URP, existiendo responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos, aunque en el caso de los prestadores de servicios, la responsabilidad solidaria no se extiende a ellos.

DÉCIMO: Independientemente de las multas que eventualmente podrían aplicarse, el nuevo modelo procesal laboral, conforme a los artículos 23° y 29° de la Ley N° 29497, concibe la posibilidad de recurrir intensivamente a indicios y presunciones judiciales. Así, constituyen indicios las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de la controversia como los antecedentes de las conductas de las partes. Igualmente, el juez

PODER JUDICIAL
DORA MARIA APAZA CHUPA
Secretaria Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, especialmente cuando se obstaculiza el desarrollo de la actuación probatoria.

DÉCIMO PRIMERO: Asimismo conforme lo establece el segundo párrafo del artículo 21° de la Ley N° 29497, las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En atención a lo expuesto,

SE RESUELVE:

- 1) **ADMÍTASE** la demanda interpuesta por **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, en la vía del proceso ordinario laboral, por ofrecidos los medios probatorios del escrito de demanda y subsanación, teniéndose por presente la **dirección electrónica de la parte demandante como casilla electrónica de notificaciones judiciales N° 8962**, en donde se notificaran las resoluciones expedidas por el juzgado conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley N° 29497.
- 2) **CÓRRASE TRASLADO** de la demanda a la parte demandada **TIENDAS POR DEPARATAMENTO RIPLEY SA**, debiendo notificar en **Av. Las Begonias N° 545, noveno piso, San Isidro, Lima**, ordenando que el Servicio de Notificaciones (SERNOT) efectúe la notificación de la presente resolución con las formalidades legalmente exigidas.
- 3) **PROGRÁMESE** el desarrollo de la **Audiencia de Conciliación** para el día **21 DE AGOSTO DE DEL DOS MIL TRECE, A LAS 11.30 HORAS DE LA MAÑANA**, en la sala de audiencias N° 06 ubicada en el piso 18 del edificio **Alzamora Valdez**, ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales. La no asistencia del demandado determinará su rebeldía automática, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si **el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar**.
- 4) **EXHÓRTESE** a las partes, durante el desarrollo de todo el proceso en general, a cumplir sus deberes de colaboración en la impartición de justicia; y en particular, durante el desarrollo de las audiencias programadas, las reglas de conducta legalmente previstas, bajo apercibimiento de aplicarse las consecuencias previstas en la presente resolución.
- 5) **EXHÓRTESE** a la parte, demandada, la foliación de las copias del escrito de contestación y anexos, con las que se notificará a la demandante, de no prosperar la

PODER JUDICIAL

DORA MARÍA APAZA CHUPA
Secretaría Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



conciliación. La foliación se realizará solo en números y en la parte inferior, con la finalidad de facilitar el desarrollo de la diligencia.

Al primer otrosí del escrito de demanda: Téngase por delegadas las facultadas, de conformidad con el artículo 80° del mismo cuerpo legal.

Al segundo otrosí del escrito de demanda: Téngase presente únicamente en lo que fuera de Ley. No siendo los señores: Amadeo Voilchez Chiroque y Amaru Tincopa Gallegos, ni apoderados, ni abogados de la parte; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 138° del

Código Procesal Civil: se declara improcedente lo solicitado en cuanto a la lectura del expediente, y la notificación por nota que alude, en cuanto al recojo de los documentos que se indican es procedente.

Notifíquese.

PODER JUDICIAL

DORA MARÍA APATA CHUPA
Secretario Judicial
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL
República del Perú

Martes, 13 de Marzo del 2018

IMPRIMIR

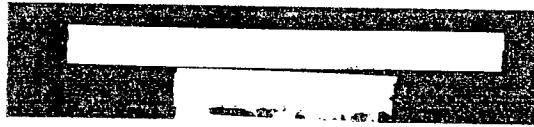
REGRESAR

Cedula N° 000-18-01012825-2013	
Tipo de Documento	EXPEDIENTE
N° de Documento	8388-2013
Guia Recepción	000-18-00052775-2013
Guia Recolección	29132-2013
Dependencia	1° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
Zona de Origen:	ZONA 0
Zona de Destino:	ZONA 5

Datos de la Cédula	
Destinatario	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA
Dirección	CALLE LAS BEGONIAS N° 545 PISO 9
Distrito	SAN ISIDRO
Provincia	LIMA
Departamento	LIMA
Materia / Delito	DERECHOS LABORALES
N° Folios	54
N° Asignacion	1
Resolución Judicial	DOS
Tipo de Descargo	ENTREGADO CON SELLO
Fecha Procesado	2013-04-23 07:06:34.453
Fecha Devuelto	2013-04-30 08:39:17.0
Observación del Descargo	

Estado de Cédula	
Estado Cédula	DEVUELTO
Fecha Recoleccion	2013-04-18 10:57:57.446
Fecha Digitado	2013-04-18 18:58:10.226
Fecha Asignado	2013-04-22 06:03:00.0
Fecha Notificación	2013-04-22 10:40:00.0
Fecha Descargado	2013-04-22 16:05:52.86

Datos de Casilla	
N° Casilla	
Zona	
Distrito Judicial	
Oficina	



Expediente No. 12945-2013
Especialista Legal: Dra. Apaza Chupa
Escrito No. 1
Sumilla: CONTESTAMOS DEMANDA

SEÑORA JUEZA DEL DÉCIMO PRIMER 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 **Giancarlo Cornejo Alvarado**, sobre reposición por despido nulo, atentamente decimos:

El 25 de junio de 2013 nos fue notificada la Resolución No. 2, mediante la cual su Juzgado admite a trámite la demanda interpuesta por el señor Cornejo Alvarado. 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 Cornejo Alvarado 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 es nulo porque fue una represalia por: (i) su condición de Secretario de Defensa del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley Perú S.A. (en adelante, "el Sindicato"); (ii) haber realizado intensa actividad sindical en defensa de los derechos de los afiliados del Sindicato; (iii) ejercer el cargo de representante de

los trabajadores de Tiendas por Departamento Ripley S.A. ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, (iv) haber formulado varias denuncias y reclamos (personalmente, junto a sus compañeros de trabajo o a través del Sindicato) por violación de las disposiciones socio-laborales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que dieron lugar a requerimientos y actas de infracción.

Con relación a las faltas graves que le fueron imputadas, se limita a señalar que: (i) RIPLEY ingresó ilegalmente a su perfil de *Facebook*; (ii) las frases o expresiones que se consignan en *Facebook* no pueden configurar una falta grave, pues son emitidas en ejercicio del derecho a la libertad de expresión; y, (iii) él no las cometió. Además, en todo momento quiere dar a entender que su despido se basa única y exclusivamente en el hecho que pulsó la opción de "Me gusta".

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:** *El despido del señor Cornejo Alvarado fue una represalia.*

La decisión de despedir al señor Cornejo Alvarado se basó en la comprobación objetiva de la comisión de las faltas graves tipificadas en los literales a) y f) 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").

El señor Cornejo Alvarado publicó y difundió expresiones injuriantes respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos a través de *Facebook*. Esta es la única causa de su despido.

Negamos expresamente que el despido haya sido una represalia por su condición de Secretario de Defensa del Sindicato o cualquiera de los demás motivos prohibidos mencionados en la demanda y su subsanación.

- **AFIRMACIÓN FALSA:** *RIPLEY ingresó ilegalmente al perfil de Facebook del señor Cornejo Alvarado.*

Las expresiones injuriantes citadas durante el procedimiento de despido del señor Cornejo Alvarado figuran en su perfil de *Facebook* de acceso público y no restringido, al que puede acceder cualquier persona con una cuenta en Facebook.

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 expresiones utilizando su cuenta de Facebook y no la de un tercero, a pesar de no "ser amiga" o tener como contacto al señor Cornejo Alvarado.

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.

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: GRILEY, 2011, p. 131.

- **AFIRMACIÓN FALSA:** *La publicación y difusión de expresiones injuriantes a través de Facebook se enmarcan en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión.*

El señor Cornejo Alvarado no ejerció su derecho a la libertad de expresión cuando publicó y difundió expresiones injuriantes respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

Cuando se lesiona el derecho al honor de una o más personas mediante la publicación y difusión de expresiones injuriantes como “reconcha de su madre”, “basura”, “desahuévate mierda”, “imbécil”, “incompetentes amaestrados” y “esas mierdas” 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 Cornejo Alvarado no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY.*

Es absurdo que el señor Cornejo Alvarado afirme que no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, “RIT”) de RIPLEY. Recordemos que se trata de un dirigente sindical con casi seis 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 la última versión del RIT. Cabe anotar que la carta notarial de preaviso vino acompañada de una copia legalizada de la Declaración Jurada de Conocimiento del RIT, de fecha 23 de julio de 2007, debidamente firmada por el señor Cornejo Alvarado.

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 Cornejo Alvarado- 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 señor Cornejo Alvarado fue despedido por pulsar la opción de "Me gusta".*

La imputación realizada por RIPLEY abarca conductas ilícitas distintas al pulsado de la opción de "Me gusta". Al reducir el ámbito de la imputación de esta manera, el señor Cornejo Alvarado continúa realizando afirmaciones inexactas y pretende confundir a su Juzgado.

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, el señor Cornejo Alvarado publicó en su perfil de Facebook una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY, a la que agregó 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"*. Además, etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Nueve (9) usuarios pulsaron la opción de "Me gusta" en esta publicación, cuatro (4) la compartieron en sus respectivos perfiles y tres (3) la comentaron, en los siguientes términos:

El usuario San Miguel es Sutragrisa, comentó (8 de abril a las 12:07):
 "PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".

El usuario Williams Guerra, comentó (8 de abril a las 15:33): "ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

El usuario Grads Ac, comentó (8 de abril a las 20:18): "*peor q chileno*" (sic).

- El mismo lunes 8 de abril de 2013, el señor Cornejo Alvarado compartió en su perfil de *Facebook* un fotomontaje del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY, acompañado por Natalia Málaga y el artista "Melchochita", en el que todos llevaban puesta la camiseta de la selección peruana, y en el que los personajes mencionados se dirigían de la siguiente manera al señor Norberto Rossi:

Natalia Malaga: "*Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda!!!!*" (sic).

"Melchochita": "*Quitate esa camiseta IMBECIL!!!!!!*" (sic).

Dicho fotomontaje había sido publicado originalmente en el perfil de *Facebook* del usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS el mismo día.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, despues de ese dia perdieron 3 veces seguidas.*"

- El martes 9 de abril de 2013, el señor Cornejo Alvarado publicó en su perfil de *Facebook* una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla?*" (sic). Además, etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.

Seis (6) usuarios pulsaron la opción de "Me gusta" en esta publicación y nueve (9) la comentaron, siendo los comentarios más ofensivos los siguientes:

El usuario Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru (9 de abril a las 13:15), comentó: "*De seguro se perdió del area de RELACIONES LABORALES, sin contar qu toda las gerencias deben tenerla....*" (sic). Dicho comentario recibió un (1) "Me gusta".

El usuario Rigo Busik Aguilar Escobar, comentó (10 de abril a la 1:14): "*Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde*" (sic). El señor Cornejo Alvarado pulsó la opción de "Me gusta" en este comentario.

El usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS, comentó (10 de abril a la 1:55): "*INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA*" (sic). Dicho comentario recibió tres (3) "Me gusta". Uno de ellos fue del señor Cornejo Alvarado.

El usuario Jhover Trujillo, comentó (10 de abril a las 22:46): "*Si muchos se demorar esas mierdas..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???"*" (sic). El señor Cornejo Alvarado pulsó la opción de "Me gusta" en este comentario.

- Los hechos descritos fueron constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12, lunes 15 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 el señor Cornejo Alvarado no forma parte de la lista de contactos ("amigos") de esta persona, lo que también ha sido constatado por el Notario referido. Esto demuestra que su perfil de Facebook es de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de RIPLEY) podía acceder a las expresiones injuriantes anteriormente citadas.

- El lunes 22 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 mismo lunes 22 de abril, el señor Cornejo Alvarado reconoció -a través de su cuenta de *Twitter* (incubo_84)- que las expresiones injuriantes que publicó y difundió son insultos.

Refiriéndose a un comunicado publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter* (que cita tres de las expresiones injuriantes mencionadas), señaló:

- "*@rmapalacios ninguno de esos insultos son míos, porque (sic) se me despide @RipleyenPeru*" (sic).
- "*Señora RM Palacios, ninguno de los insultos que Ripley pone en su comunicado son míos, porque me despiden. ¿por dar <<me gusta>>?*" (sic).
- El jueves 25 de abril de 2013, el señor Cornejo Alvarado 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 actas notariales que constataron las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado en Facebook son medios probatorios válidos

En más de una oportunidad, el señor Cornejo Alvarado afirma que su despido se basa 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*"² (sic).

² Página 6 de la demanda.

De esta forma, insinúa que los medios probatorios que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas por RIPLEY son ilícitos. Sin perjuicio de ello, debemos resaltar que el señor Cornejo Alvarado nunca niega que: (i) los hechos existen (las expresiones injuriantes que publicó y difundió en *Facebook*); y, (ii) las faltas graves imputadas se encuentran tipificadas en la Ley (concretamente en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL).

Ahora bien, de los hechos del caso se desprende que RIPLEY no accedió ilegalmente al perfil de *Facebook* del señor Cornejo Alvarado. Como ya se ha explicado:

- (i) Las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado constan en su perfil de *Facebook* 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 una cuenta de *Facebook* puede acceder a ellas, 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, accedió a estas expresiones utilizando su cuenta de *Facebook*, a pesar de no tener al señor Cornejo Alvarado en su lista de contactos (no eran "amigos" en la red social). Ello ratifica que las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado constan en su perfil de *Facebook* de acceso público y no restringido.

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* sí 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*³. 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 Cornejo Alvarado en el sentido 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 (...)*"⁴ (sic), 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 Cornejo Alvarado. En efecto, para acreditar el hecho de que publicó y difundió expresiones injuriantes y lesivas al honor en *Facebook*, contamos con constataciones notariales que fueron realizadas desde la cuenta 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 Cornejo Alvarado 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 Cornejo Alvarado, contenidas tanto en su carta de descargo como en su demanda.

En suma, está probado que: (i) el demandante publicó y difundió expresiones injuriantes y lesivas al honor desde su perfil de *Facebook*; y, (ii) estas expresiones injuriantes constan en su perfil de Facebook de acceso público y no restringido, de modo que cualquier persona con una cuenta de *Facebook* podía acceder a ellas.

2.3. Las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado en Facebook justifican su despido

³ TOLEDO TORIBIO, Omar. *lóc cit.*

⁴ Página 7 de la demanda.

Según el señor Cornejo Alvarado, su despido no sería válido porque se sustentaría en "(...) frases o expresiones desarrolladas en el Facebook que de ninguna manera pueden ser consideradas <<Faltas graves>> por ser expresiones dichas en el marco de la libertad de expresión (...)"⁵. **Ello es falso**, ya que "cuando se lesiona al honor no se ejercer libertad de expresión, de opinión o de información"⁶.

2.3.1. El faltamiento de palabra y la injuria como faltas graves laborales

BLANCAS BUSTAMANTE 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>>"⁷ (el énfasis es nuestro).

Por su parte, la doctrina ha establecido lo siguiente con respecto a la injuria como falta grave laboral:

"(...) 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"⁸ (el énfasis es nuestro).

Siendo ello así, sobre la base de los informes periciales emitidos por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla y el Dr. Iván Meini Méndez, explicaremos las razones por las cuales el señor Cornejo Alvarado ha incurrido en las faltas graves imputadas.

2.3.2. El señor Cornejo Alvarado cuestionó, sin ningún sustento, la legitimidad y moralidad de las actuaciones de RIPLEY

Según lo establecido en la Casación No. 1938-98 LIMA, se configura la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, "(...) mediante dichos

⁵ Página 5 de la demanda.

⁶ MEINI MÉNDEZ, Iván. "La tutela penal del honor". En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009, p. 356.

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013, p. 257.

⁸ *Ídem*, p. 263.

que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos."

El lunes 8 de abril de 2013, el señor Cornejo Alvarado publicó en su perfil de Facebook una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY, a la que agregó 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".

Dicho comentario constituye una insinuación insidiosa, ya que negligentemente se imputa una supuesta deuda a RIPLEY, sin hacer referencia a cuánto ascendería, ni a quiénes involucraría. Lo que es peor, ni siquiera se señala qué es lo que fundamentaría y/o acreditaría el supuesto adeudo.

Se debe tener en cuenta que "(...) todo informador tiene el deber de adoptar las mínimas diligencias sobre la veracidad de lo que va a transmitir, lo que de ninguna manera importa una privación de la libertad de informar"⁹. Ello, en atención a que "la protección que el ordenamiento jurídico le dispensa al honor consiste simplemente en que el resto de personas nos reconozca como aquello que nuestros actos libres, voluntarios y responsables hacen de nosotros"¹⁰. En el mismo sentido, el Acuerdo Plenario No. 3-2006/CJ-116 ha establecido lo siguiente:

*"No se protege, por tanto, a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúen con menosprecio de la verdad o falsedad de lo comunicado, comportándose irresponsablemente al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o **insinuaciones insidiosas**" (el énfasis es nuestro).*

Por lo expuesto, la publicación realizada por el señor Cornejo Alvarado lesiona el honor, ya que ha cuestionado la legalidad y honorabilidad de las actuaciones de RIPLEY, pues la imputación de una supuesta deuda no se fundamenta en el comportamiento libre, voluntario y responsable de RIPLEY. En este sentido, se trata de una supuesta "información" transmitida por el señor Cornejo Alvarado sin

⁹ Sentencia recaída en el Expediente No. 1410-98-Lima, de fecha 14 de diciembre de 1998.

¹⁰ MEINI MÉNDEZ, Iván. *óp. cit.* En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009, p. 348.

observar la diligencia debida, de modo que constituye un faltamiento de palabra y/o injuria en perjuicio de su empleador.

2.3.3. El señor Cornejo Alvarado realizó publicaciones ofensivas e injuriantes respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos

El martes 9 de abril de 2013, el señor Cornejo Alvarado publicó en su perfil de Facebook una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas. La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "*¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla?*." (sic).

Tal y como se desprende del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez, "incompetente" significa ausencia de "pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado"¹¹. En el presente caso, dicho calificativo ha sido empleado para desacreditar a quien ocupa un cargo de dirección en una empresa trasnacional, sin que se haya empleado la diligencia debida que impone el criterio de veracidad del test de ponderación, de modo que se configura una lesión al honor.

Sumado a ello, no se puede perder de vista que el señor Cornejo Alvarado ha señalado **públicamente** que RIPLEY contaría con personal incompetente lo cual, evidentemente, lesiona el honor de sus compañeros de trabajo. Por ello, la publicación realizada por el señor Cornejo Alvarado constituye un faltamiento de palabra y/o injuria en perjuicio de sus compañeros de trabajo y de sus superiores jerárquicos.

Finalmente, se debe tener en cuenta que al momento de formular sus descargos, el señor Cornejo Alvarado **no negó que calificar a una persona de "incompetente" sea injuriantes, agravante y ofensivo**; por el contrario, se limitó a señalar que en su publicación no hacía mención expresa a ningún miembro de la empresa.

¹¹ Derivado de competente, vid, Diccionario RAE, segunda acepción del término competencia.

Al respecto, saludamos que el demandante haya reconocido que calificar a una persona de “*incompetente*” es injurioso, agravante y ofensivo; sin perjuicio de ello, se debe tener en cuenta que es evidente que sí se refería al personal de RIPLEY, ya que: (i) el señor Cornejo Alvarado era trabajador de RIPLEY; (ii) preguntó en qué oficina podía dejar la tarjeta con la palabra “INCOMPETENTE” en mayúsculas; y, (iii) dirigió dicha pregunta a los usuarios de Facebook de las organizaciones sindicales de RIPLEY como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru. Lo que es peor, y conforme desarrollaremos en extenso más adelante, un usuario hizo referencia expresa a una de las sucursales de RIPLEY¹² y otro a las gerencias de RIPLEY¹³, ante lo cual el demandante incluso decidió pulsar la opción de “Me gusta”, quedando claro a quiénes se refería con dicha publicación.

2.3.4. El señor Cornejo difundió expresiones injuriosas respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos

Con relación al fotomontaje en el que aparecen el señor Norberto Rossi (Director Ejecutivo de RIPLEY), Natalia Malaga y el artista “Melcochita”, no cabe duda de que compartir y difundir públicamente una imagen manipulada en la que personas se dirigen al Director Ejecutivo de RIPLEY diciéndole “*desahuévate mierda*” y que es un “*imbécil*”, no sólo afecta el honor y la buena reputación de esta persona, sino -en general- la imagen de la empresa frente a la opinión pública.

Ello ha sido ratificado por el Dr. Iván Meini Méndez quien en su informe pericial ha señalado que:

“No podría entenderse que se trata de una burla, a pesar que se utilizan figuras públicas (Natalia Málaga y Pablo Villanueva (a) <<Melcochita>>) y se les vincula a frases que suelen proferir. Pues, en realidad, se trata a todas luces de una descontextualización de las frases <<desahuévate mierda>> e <<imbécil!!!!!!>>, y además se vinculan a personas que no se desenvuelven personal ni profesionalmente en el ámbito al que pertenecen las frases (funcionarios de la empresa Ripley). En tal sentido, al haber sido sacadas de su contexto original (broma, burla) para calificar el desempeño profesional en el ámbito privado de una persona, y siendo que las frases contienen insultos, se trata de una lesión penal al honor.”

¹² “(...) En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???” (sic).

¹³ “De seguro se perdió del área de RELACIONES LABORALES, sin contar que toda las gerencias deben tenerla...” (sic) y “Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde” (sic).

Asimismo, el uso de insultos dirigidos al Director Ejecutivo de RIPLEY deja fuera de cualquier discusión la configuración del faltamiento de palabra y/o injuria en el presente caso, ya que el Acuerdo Plenario No. 3-2006/CJ-116 ha establecido expresamente que el empleo de insultos y expresiones vejatorias constituye una lesión al honor y, en ningún caso, califica como ejercicio de libertad de expresión.

Finalmente, es preciso enfatizar que el señor Cornejo Alvarado **es responsable** por haber compartido (difundido) las expresiones injuriantes a las que hemos hecho referencia, puesto que, conforme se señala en el informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez, *"(...) quien en Facebook difunde comentarios que califican como delitos contra el honor, aun cuando hayan sido realizados por otras personas, responde penalmente como autor del delito contra el honor (...)".*

2.3.5. El señor Cornejo Alvarado permitió que terceros realizaran comentarios injuriantes, agraviantes y ofensivos a través de su cuenta de Facebook

Con motivo de las publicaciones que el señor Cornejo Alvarado realizó y/o difundió en su perfil de Facebook, otros usuarios realizaron comentarios injuriantes, agraviantes y ofensivos respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

Nos referimos a los siguientes comentarios:

- **"ese RCSM!!! Como no lo deportan por basura"** (sic): Este comentario fue realizado por un tercero en la fotografía publicada por el demandante en la que aparecen el señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la RIPLEY, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY. Así, pues, el señor Cornejo Alvarado permitió que a través de su perfil de Facebook se calificara al Director Ejecutivo de RIPLEY como un *"reconcha de su madre"* a quien deberían deportar por *"basura"*.
- **"INCOMPETENTES AMAESTRADOS, cuándo pasen cerca de un supervisor nuevo digan...AVER HASTE EL MUERTITO VERAS LO QUE PASA"** (sic): Este comentario fue realizado por un tercero en la

publicación realizada por el señor Cornejo Alvarado en la que se aprecia una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas. De esta forma, el señor Cornejo Alvarado permitió que a través de su perfil de *Facebook* se calificara de "*incompetentes amaestrados*" a los supervisores de RIPLEY.

- "*Si muchos se demorar esas mierdas..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???*" (sic): Este comentario también fue realizado por un tercero en la publicación realizada por el señor Cornejo Alvarado en la que se aprecia una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas. En ese sentido, el señor Cornejo Alvarado permitió que a través de su perfil de *Facebook* se calificara de "*mierdas*" e "*incompetentes*" a los supervisores de la sede Plaza Norte.

El propio señor Cornejo Alvarado ha reconocido que dichos comentarios son **insultos**. En efecto, el **día 22 de abril de 2013** el demandante publicó un tuit en el que falsamente afirmaba lo siguiente: "*Era de esperarse, RIPLEY me acaba de despedir por reclamarles mis derechos como trabajador*"¹⁴ (el énfasis es nuestro). Dicho tuit motivó que RIPLEY emitiera un comunicado explicando que se había dado inicio al procedimiento de despido de tres (3) trabajadores, el cual reproducía algunos de los insultos antes mencionados. Ante ello, el mismo 22 de abril de 2013, el demandante publicó los siguientes tuits: "*@rmapalacios*"¹⁵ *ninguno de esos **insultos** son míos, porque se me despide @RipleyenPerú*" (sic) (el énfasis es nuestro) y "*Señora RM Palacios, ninguno de los **insultos** que Ripley pone en su comunicado son míos, porque me despiden. ¿por dar <<me gusta>>?*" (sic) (el énfasis es nuestro).

De esta forma, y tomando las conclusiones del Acuerdo Plenario No. 3-2006/CJ-116, **en vista de que el propio señor Cornejo Alvarado ha calificado los comentarios antes listados como insultos, su publicación y/o difusión no implica el ejercicio de la libertad de expresión sino una lesión al honor.**

¹⁴ Esto es falso porque el demandante no fue despedido el 22 de abril de 2013. Ese día se le cursó la carta notarial de preaviso de despido.

¹⁵ Cabe señalar que este es el usuario de la periodista Rosa María Palacios, quien el día 22 de abril de 2013 publicó en su cuenta de *Twitter* que había bloqueado al usuario del señor Cornejo Alvarado debido a que este la había insultado en anteriores oportunidades.

Dicho esto, el señor Cornejo Alvarado es responsable de que a través de su perfil de *Facebook* otros usuarios publiquen y/o realicen comentarios injuriantes, agraviantes, y ofensivos que lesionan el derecho al honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos. Sin perjuicio de que este tema se encuentra ampliamente desarrollado en ambos informes periciales que ofrecemos como medios probatorios, debemos señalar que el señor Cornejo Alvarado tenía el control de las publicaciones realizadas en su perfil de *Facebook* y que, en lugar de eliminarlas, **optó por mantenerlas**; situación idéntica a la que se presenta cuando a través de un diario, canal de televisión y/u otro medio de comunicación social se realizan comentarios agraviantes y el dueño, editor y/o productor decide mantener y/o insistir en su publicación.

En buena cuenta, el señor Cornejo Alvarado mantenía una **posición de garante**¹⁶ respecto de los comentarios ilícitos realizados en su perfil de *Facebook*¹⁷, figura jurídica sobre la que se ha planteado el siguiente ejemplo: "(...) *la madre que permanece pasiva mientras su esposo abusa sexualmente de la hija menor de edad, omite impedir el hecho punible <<violación a la libertad sexual>> que realiza su esposo*"¹⁸. En el caso del señor Cornejo Alvarado, él se mantuvo pasivo mientras, a través de su *Facebook*, terceros lesionaron el honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, mediante comentarios que él mismo ha calificado como insultos.

Ahora bien, adicionalmente se debe tener en cuenta que el señor Cornejo Alvarado no solo mantuvo una postura pasiva respecto de tales comentarios sino que, conforme se desprende de nuestros medios probatorios, así como de su escrito de demanda, **manifestó expresamente su aprobación a tales calificativos al pulsar la opción de "Me gusta"**. De tal forma, ello ahonda aún más en su responsabilidad, ya que: (i) no podrá alegar en este proceso que no tenía conocimiento de los insultos realizados a través de su *Facebook*; y, (ii) motivó y aprobó dichos comentarios.

¹⁶ Al respecto: MEINI MÉNDEZ, Iván. "Comisión por omisión". En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009, pp. 35-63.

¹⁷ Respecto del control del demandante sobre los comentarios realizados por terceros en su *Facebook*, revisar el informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla que ofrecemos como medio probatorio.

¹⁸ *Ibid.*, p. 44.

Por todo esto, es que el Dr. Iván Meini Méndez, tras analizar los comportamientos del señor Cornejo Alvarado imputados como faltas graves, ha concluido en su informe pericial que este ha cometido **delitos contra el honor**.

2.3.6. Sobre la proporcionalidad de la sanción impuesta

Según 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 Cornejo Alvarado. 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"*¹⁹ (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 Cornejo Alvarado califica como el delito más grave contra el honor previsto en el Código Penal. En efecto, el comportamiento del señor Cornejo Alvarado califica como una difamación agravada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 del Código Penal²⁰, ya que las expresiones injuriantes han sido publicadas y difundidas a través de *Facebook*, que es un medio de comunicación social.

Esto quiere decir, que las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado exceden el concepto de injuria y califican como un comportamiento más lesivo -el más lesivo, en realidad- contra el honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos. Siendo ello así, la sanción aplicada es proporcional a las faltas graves laborales cometidas.

¹⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *óp. cit.*, p. 261.

²⁰ "Artículo 132 del Código Penal: *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 libertad no mayor de 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 u 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*" (el énfasis es nuestro).

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"*²¹ (el énfasis es nuestro). De esta forma:

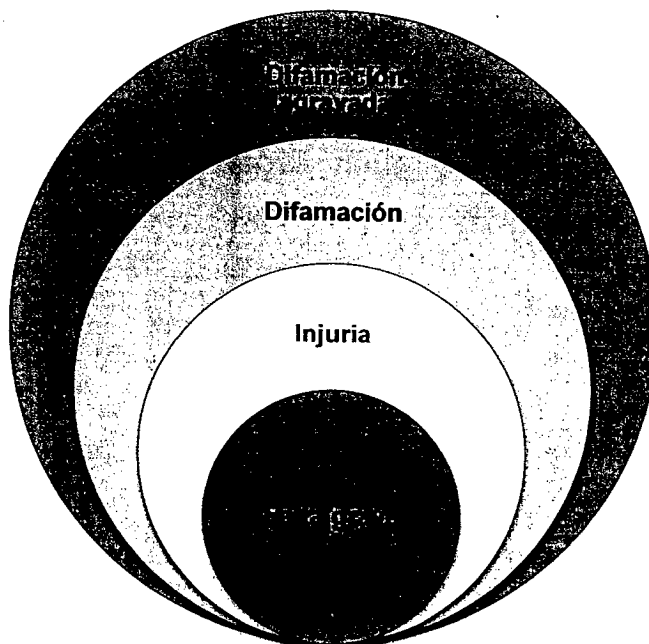
*"(...) quien comete un delito no solo daña los mínimos indispensables que fija la sociedad con el fin de posibilitar su funcionamiento (bienes jurídicos penales) sino que, además, realiza el daño de la forma más perjudicial. Así las cosas, podemos afirmar que todo comportamiento señalado como delito debe ser considerado como el acto más lesivo y despreciable que puede realizar un sujeto dentro de la sociedad"*²² (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 señor Cornejo Alvarado no solo ha lesionado el honor de terceros a través de las expresiones injuriantes que publicó y difundió (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 lesionado el honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos de la forma más grave prevista en el Código Penal, de manera que es proporcional aplicar la sanción del despido.

²¹ 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.

²² 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.



En tercer lugar, se debe tener en cuenta que en el Considerando Quinto de la Casación No. 1938-98 LIMA, 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 Cornejo Alvarado es proporcional a las faltas graves cometidas, ya que, 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, un experto en materia penal ha determinado que el comportamiento del señor Cornejo Alvarado califica como una difamación agravada (que, en términos de la normativa laboral, vendría a ser la injuria más grave).

Finalmente, si el señor Cornejo Alvarado ha realizado un comportamiento que califica como un ilícito penal por haber lesionado de la forma más grave posible el honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, 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, 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).

2.4. El despido del señor Cornejo Alvarado no se basó en un motivo prohibido

Como hemos demostrado a lo largo de los acápites precedentes, el señor Cornejo Alvarado fue despedido por la comprobación objetiva de la comisión de las faltas graves tipificadas en los literales a) y f) de la LPCL, y no por un motivo prohibido que acarree la nulidad de su despido.

Hemos, pues, satisfecho la carga de la prueba que nos imponen los literales b) y c) del numeral 23.4 del artículo 23 de la NLPT, los cuales establecen que:

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

(...)

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido" (el énfasis es nuestro).

Por el contrario, el señor Cornejo Alvarado no ha satisfecho la carga de la prueba que le impone el literal b) del numeral 23.3 del artículo 23 de la NLPT, el cual establece que:

"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" (el énfasis es nuestro).

Lo anterior determina, desde ya, que la demanda deba ser declarada infundada. Cabe anotar, pues, que de ninguna manera basta que el señor Cornejo Alvarado haya tenido la condición de Secretario de Defensa del Sindicato y miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para que su despido sea nulo; menos aún si, como en el presente caso, existe abundante material probatorio que acredita que publicó y difundió expresiones injuriantes respecto de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, incurriendo así en las faltas graves anteriormente mencionadas.

Sin perjuicio de lo señalado, estamos ofreciendo diversos medios probatorios que acreditan que nuestra empresa reconoce la representatividad del Sindicato y negocia

con este de manera constante. Asimismo, esta documentación demuestra que es falso que nuestra empresa tenga una política de hostilización de los dirigentes y afiliados del Sindicato, siendo que -por ejemplo- otorga facilidades sindicales (permisos y licencias) en un número mucho mayor al mínimo legal.

Ahora bien, refiriéndonos concretamente a los supuestos “indicios” de la nulidad del despido a los que aludí el señor Cornejo Alvarado en la demanda y su subsanación, debemos señalar brevemente lo siguiente:

- Condición de Secretario de Defensa del Sindicato y miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Reiteramos que no basta que el señor Cornejo Alvarado haya sido Secretario de Defensa del Sindicato y miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para que su despido sea nulo. Los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores son, pues, pasibles de la imposición de sanciones (incluido el despido) si se comprueba objetivamente, como en este caso, que han cometido una falta laboral.
- Inexistencia de faltas graves imputadas por RIPLEY: Hemos demostrado que las faltas graves imputadas existen y que han sido acreditadas con medios probatorios válidos, idóneos y suficientes. Las afirmaciones del señor Cornejo Alvarado en el sentido que RIPLEY ha ingresado ilegalmente a su perfil de Facebook y que no es posible que se le sancione por su actividad en esta red social (aunque esta implique lesiones al honor de sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos), no tienen ningún asidero fáctico y/o legal.
- Denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo relacionada con la prohibición del uso del cintillo: A lo largo de la demanda y su subsanación, el señor Cornejo Alvarado alude -en más de una oportunidad- a su intensa actividad sindical. Sin embargo, se limita a ofrecer documentos relacionados con esta reciente denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Al respecto, corresponde aclarar que: (i) hemos formulado los descargos correspondientes contra el Acta de Infracción No. 1186-2013 para que sea declarada nula o desestimada por la Sub-Dirección de Inspección Laboral correspondiente; (ii) el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima ha concluido en una sentencia consentida y emitida en un proceso patrocinado por el abogado del señor Cornejo Alvarado (Expediente No. 8383-2013-0-1801-JR-LA-12), que el Acta de Infracción No. 1186-2013 es nula y que la prohibición del

uso del cintillo no constituye un acto antisindical; y, (iii) el señor Cornejo Alvarado ha iniciado un proceso judicial distinto a este (Expediente No. 8388-2013-0-1801-JR-LA-01), que se encuentra en trámite, en el que precisamente discute la validez de las sanciones que le fueron impuestas por el uso del cintillo. En otras palabras, este es un asunto de competencia exclusiva del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

- Cartas de suspensión por el uso del cintillo: Nos remitimos a lo expuesto en el punto anterior.
- Denuncias en medios periodísticos: En efecto, el señor Cornejo Alvarado realizó una denuncia en el programa televisivo "Panorama" en el año 2011. Sin embargo, su despido se ha basado en la comprobación objetiva de la comisión de faltas graves casi dos años después de que se propagara el reportaje referido.
- Cercanía entre el despido y la participación del señor Cornejo Alvarado en una "Cumbre Sindical" en Argentina: Este supuesto "indicio" queda desvirtuado de plano por el hecho de que la primera constatación notarial de las expresiones difamatorias publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado es del 14 de abril de 2013, es decir, antes de que RIPLEY siquiera tomara conocimiento de que el demandante iba a asistir al evento referido. Sin perjuicio de ello, como consta en los permisos y licencias sindicales que adjuntamos al presente escrito, RIPLEY jamás ha puesto trabas para que los dirigentes del Sindicato realicen las actividades sindicales que estimen convenientes. De ahí que les otorgue un número de permisos y licencias considerablemente mayor al mínimo legal. Es más, en el caso concreto de este evento, en vez de negar la licencia, esta fue concedida sin mayor cuestionamiento.
- Publicación de RIPLEY en su cuenta de Twitter el 22 de abril de 2013: Como explicáramos previamente, es falso que RIPLEY haya tenido una predisposición a despedir al señor Cornejo Alvarado desde el momento en que le notificó la carta notarial de preaviso. Contrariamente a lo afirmado por el demandante, fue él quien señaló a través de su cuenta de Twitter que había sido despedido en dicha fecha; más bien, esta confusión generada por el señor Cornejo Alvarado, tuvo que ser aclarada por RIPLEY a través de su cuenta de Twitter, mediante la publicación de un comunicado en el que se indica expresamente que sólo se han

iniciado procedimientos disciplinarios a tres trabajadores por la comisión de faltas graves laborales.

Ahora bien, nos llama la atención que el señor Cornejo Alvarado insista en negar la fuerza o eficacia probatoria de sus conductas a través de *Facebook*, y al mismo tiempo pretenda utilizar una publicación de RIPLEY en *Twitter*, como supuesto "indicio" de la nulidad de su despido. La incoherencia de su planteamiento es manifiesta.

- Citaciones del Primer Juzgado de Paz Letrado de Lince por la comisión de faltas:
El señor Cornejo Alvarado se limita a adjuntar estas citaciones a su subsanación, con lo que quiere dar a entender que RIPLEY habría promovido estas acciones penales. Sin embargo, debemos aclarar que las mismas no fueron iniciadas a propósito de una denuncia nuestra (por el contrario, hemos sido incorporados a este proceso penal en calidad de "agraviados").

En suma, como se puede advertir, todos los supuestos "indicios" invocados por el señor Cornejo Alvarado no son idóneos ni suficientes para acreditar que el despido se basó en un motivo prohibido. Esto, sin perjuicio de que existan medios probatorios contundentes que acreditan que el demandante cometió las faltas graves que le fueron imputadas por RIPLEY. Esto último es suficiente para descartar la existencia de un despido por represalia.

Para finalizar, queremos incidir en dos aspectos que deberían ser tomados en cuenta por su Juzgado al momento de evaluar los argumentos expuestos en la demanda y su subsanación:

- (i) El señor Cornejo Alvarado hace referencia al despido de dos trabajadores que supuestamente habrían sido víctimas de los mismos actos arbitrarios que él. Nos referimos a los señores Guillermo Armando Díaz Montesinos y Williams Alexander Guerra Rodríguez.

En efecto, estos dos trabajadores fueron despedidos por la comisión de faltas graves similares a las que cometió el señor Cornejo Alvarado (publicación y difusión de expresiones injuriantes a través de *Facebook*). Ahora bien, lo que nos llama la atención, es que en el caso de la demanda interpuesta por el señor Guerra Rodríguez, el abogado que también patrocina al señor Cornejo Alvarado,

ha optado por formular una pretensión de reposición por despido fraudulento y no por despido nulo.

Esto demuestra que no ha existido ninguna motivación prohibida detrás del despido, ya que ante casos que -desde la propia versión del demandante- son iguales o parecidos, el mismo abogado ha optado por teorías del caso distintas. Y esto no es irrelevante, si reparamos en que los señores Díaz Montesinos y Guerra Rodríguez también son afiliados del Sindicato. Queda demostrado, pues, que en este caso se invoca la nulidad del despido por el solo hecho de que el señor Cornejo Alvarado fue dirigente sindical y no en atención a los hechos del caso.

- (ii) En paralelo al presente proceso, y con la única intención de generar un medio probatorio a su favor, el señor Cornejo Alvarado ha promovido el inicio de un procedimiento inspectivo que evalúe la validez de su despido (Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE/1/20.4).

De esta manera, desconoce la competencia de su Juzgado y que el presente proceso -por sus características- es el instrumento idóneo para resolver la controversia entre las partes.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 3.1. Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- 3.2. Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso.
- 3.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 3.4. Casación No. 1938-98.
- 3.5. 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 22 de abril de 2013, y sus anexos, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado cometió las faltas graves imputadas y que dicha carta cumple con 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 el señor Cornejo Alvarado ejerció su derecho de defensa respecto de las imputaciones contenidas en la carta notarial de preaviso.
- 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 todos y cada uno de los argumentos contenidos en la carta de descargo del señor Cornejo Alvarado y que dicha carta cumple con todas las exigencias previstas en el artículo 32 de la LPCL.
- 4.4. Un DVD que contiene: (i) 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 publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado constan en su perfil de acceso público y no restringido, siendo falso que se haya producido un acto de transgresión informática (hackeo); (ii) un video de la navegación por el perfil y publicaciones de *Twitter* del usuario incubo_84 (el señor Cornejo Alvarado) y 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 Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz Montesinos, con el que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado reconoció -a través de su cuenta de *Twitter*- que las expresiones injuriantes que publicó y difundió son insultos y que, después de recibir la carta notarial de preaviso, eliminó algunas de las publicaciones que fueron citadas en dicha comunicación; y, (iii) dos videos de un reportaje del programa "Panorama", con el que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado hizo una denuncia pública contra RIPLEY en el año 2011. Estos videos deberán ser visualizados durante la audiencia de juzgamiento del presente proceso.
- 4.5. 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 tres de las expresiones injuriantes publicadas y difundidas por el señor Cornejo Alvarado

- fueron citadas en dicho comunicado y que este precisa que sólo se había iniciado un procedimiento disciplinario a tres trabajadores.
- 4.6. 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 el señor Cornejo Alvarado reconoció -a través de su cuenta de *Twitter*- que las expresiones injuriantes que publicó y difundió son insultos.
 - 4.7. 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 son públicas o de acceso restringido.
 - 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 de la noticia publicada en el portal Web www.masqueredes.es con relación a las implicancias penales de la actividad en redes sociales, con la que acreditamos que es posible cometer ilícitos penales a través de las redes sociales como *Facebook*.
 - 4.10. 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 y superiores jerárquicos.
 - 4.11. Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web www.wiktionary.org, con la que acreditamos que los acrónimos "rcsm" y "csm" significan "reconcha de su(s) madre(s)" y "concha de su(s) madre(s)", respectivamente.
 - 4.12. Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la CSM, con la que acreditamos que "csm" es un acrónimo de uso común en *Facebook*.
 - 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. Copia de constancias de actuaciones inspectivas de investigación y requerimientos de comparecencia correspondientes al proceso inspectivo iniciado en virtud a la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE/1/20.4, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado ha promovido el inicio de un procedimiento inspectivo para que se evalúe la validez de su despido, desconociendo así la competencia de su Juzgado.
- 4.15. Copia de los descargos contra el Acta de Infracción No. 1186-2013, con la que acreditamos que RIPLEY ha impugnado dicho acto administrativo, debido a que - como ha concluido el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima- el procedimiento inspectivo es nulo.
- 4.16. Copia del acta de instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de RIPLEY, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado es miembro de dicho órgano desde el 12 de noviembre de 2012.
- 4.17. Copia de la subsanación de la demanda de impugnación de medida disciplinaria interpuesta por el señor Cornejo Alvarado, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado ha iniciado un proceso judicial distinto para cuestionar la validez de las sanciones que le fueron impuestas por el uso del cintillo.
- 4.18. Copia del auto admisorio de la demanda de impugnación de medida disciplinaria interpuesta por el señor Cornejo Alvarado, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado ha iniciado un proceso judicial distinto para cuestionar la validez de las sanciones que le fueron impuestas por el uso del cintillo.
- 4.19. Copia del reporte del Expediente No. 8388-2013-0-1801-JR-LA-01, tomado del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del portal Web del Poder Judicial, con la que acreditamos que el señor Cornejo Alvarado ha iniciado un proceso judicial distinto para cuestionar la validez de las sanciones que le fueron impuestas por el uso del cintillo.
- 4.20. Copia de la demanda de reposición por despido fraudulento interpuesta por el señor Williams Alexander Guerra Rodriguez, con la que acreditamos que en un proceso que -según el señor Cornejo Alvarado- es similar a este, su abogado ha optado por formular una pretensión de reposición por despido fraudulento y no por despido nulo.
- 4.21. Copia del reporte del Expediente No. 8383-2013-0-1801-JR-LA-12, tomado del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del portal Web del Poder Judicial, con la que acreditamos que la sentencia del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima que señala que la prohibición del

uso del cintillo no es un acto antisindical y que el procedimiento inspectivo sobre el particular es nulo, ha quedado consentida.

- 4.22. Copia de 19 actas de reuniones extraproceso, con la que acreditamos que RIPLEY reconoce la representatividad del Sindicato y negocia con este de manera constante.
- 4.23. Copia de los convenios colectivos celebrados por RIPLEY y el Sindicato, con la que acreditamos que RIPLEY reconoce la representatividad del Sindicato y negocia con este de manera constante.
- 4.24. Copia de permisos y licencias sindicales, con la que acreditamos que RIPLEY otorga facilidades sindicales (permisos y licencias) en un número mucho mayor al mínimo legal.
- 4.25. 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 Cornejo Alvarado 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.
- 4.26. 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" 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 Código Procesal Civil (en adelante, "CPC"), solicitamos que los siguientes medios probatorios de la demanda y su subsanación no sean admitidos por su Juzgado por ser **IMPERTINENTES** (no tienen ninguna relación lógico-jurídica con los hechos controvertidos):

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Anexo 1-L de la demanda).

El señor Cornejo Alvarado 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"*²³. 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-LL de la demanda).

El señor Cornejo Alvarado 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"*²⁴. 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 Cornejo Alvarado. Lo que ha hecho es tomar conocimiento de expresiones injuriantes publicadas y difundidas en su perfil de *Facebook* de acceso público y no restringido, es decir, que -por decisión del señor Cornejo Alvarado- pueden ser revisadas por cualquier persona.

POR TANTO:

Solicitamos a su Juzgado que declare **INFUNDADA** la demanda interpuesta por el señor Cornejo Alvarado.

²³ Página 12 de la demanda.

²⁴ Página 12 de la demanda.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Conforme a lo establecido en el artículo 80 del CPC autorizamos a los doctores Luis Vinatea 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 22 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 del comunicado, de fecha 22 de abril de 2013, publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter*.
- Anexo 1-G** 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-H** Copia de la política de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de *Facebook*.
- 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 de la noticia publicada en el portal Web www.masqueredes.es con relación a las implicancias penales de la actividad en redes sociales.

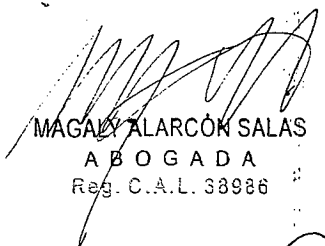
- Anexo 1-K** Copia del artículo titulado "Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog" publicado en el portal Web www.wikiHow.com.
- Anexo 1-L** Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web www.wiktionary.org.
- Anexo 1-M** Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la CSM.
- 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 de constancias de actuaciones inspectivas de investigación y requerimientos de comparecencia correspondientes al proceso inspectivo iniciado en virtud a la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE/1/20.4.
- Anexo 1-P** Copia de los descargos contra el Acta de Infracción No. 1186-2013.
- Anexo 1-Q** Copia del acta de instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de RIPLEY.
- Anexo 1-R** Copia de la subsanación de la demanda de impugnación de medida disciplinaria interpuesta por el señor Cornejo Alvarado.
- Anexo 1-S** Copia del auto admisorio de la demanda de impugnación de medida disciplinaria interpuesta por el señor Cornejo Alvarado.
- Anexo 1-T** Copia del reporte del Expediente No. 8383-2013-0-1801-JR-LA-12, tomado del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del portal Web del Poder Judicial.
- Anexo 1-U** Copia del reporte del Expediente No. 8388-2013-0-1801-JR-LA-01, tomado del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del portal Web del Poder Judicial.
- Anexo 1-V** Copia de la demanda de reposición por despido fraudulento interpuesta por el señor Williams Alexander Guerra Rodriguez.
- Anexo 1-W** Copia de 19 actas de reuniones de extraproceso.
- Anexo 1-X** Copia de los convenios colectivos celebrados por RIPLEY y el Sindicato.
- Anexo 1-Y** Copia de permisos y licencias sindicales.
- Anexo 1-Z** Copia del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez.
- Anexo 1-AA** Copia del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla.
- Anexo 1-AB** Copia de la Casación No. 1938-98.

- Anexo 1-AC** 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-AD** Copia del artículo titulado "Redes sociales y el despido sanción" publicado por los doctores María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza C.
- Anexo 1-AE** Copia de la sentencia del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima recaída en el Expediente No. 8383-2013-0-1801-JR-LA-12.

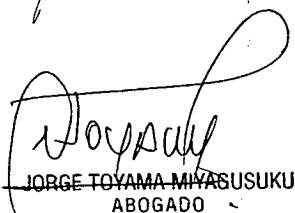
Lima, 21 de agosto de 2013



SEBASTIÁN SOLTAN SALAZAR
ABOGADO
C.A.C. 8062



MAGALY ALARCÓN SALAS
ABOGADA
Reg. C.A.L. 38986



JORGE TOYAMA MIYASUSUKU
ABOGADO
Reg. CAL. 21286



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

DÉCIMO PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A.
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : VELIA ODALIS BEGAZO VILLEGAS
ESPECIALISTA : DORA APAZA CHUPA

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

En la ciudad de Lima, a los veintiún días del mes de Agosto de dos mil trece, siendo las once horas con treinta minutos de la mañana, en la Sala de Audiencias N° 6 ubicada en el piso 18 del Edificio Alzamora Valdez, bajo la dirección de la señora Juez Dra. Velia Odalis Begazo Villegas y con la intervención de la Secretaria de Audiencias Jessica Marisol Rodriguez Ferrer, se desarrolla la Audiencia de Conciliación programada en el proceso seguido por GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO contra TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO.

1. IDENTIFICACIÓN DE QUIENES INTERVIENEN EN LA AUDIENCIA

PARTE DEMANDANTE:

A.- GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO identificado con D.N.I. N° 42319535, con domicilio real en Jr. Antonio Miro Quesada N° 1382 interior 27-Lima y con casilla electrónica N° 8962.

B.- ABOGADO: MATEO ALEJANDRO TINCOPA CALLE, con registro del Colegio de Abogados de Lima N° 18513, con domicilio procesal en la Casilla N° 14349 de la Corte Superior de Justicia de Lima y casilla electrónica N° 8962.

PARTE DEMANDADA

C.- TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A. representada por **ALFONSO YASUYOSHI HIGA GARCIA**, identificado con DNI N° 45550752, con domicilio real en Calle las Begonias N° 545, piso 10- San Isidro, con domicilio procesal en la casilla N° 3714 del Colegio de Abogados de Lima y Casilla Electrónica N° 1692.

D.- ABOGADO: SEBASTIAN SOLTAU SALAZAR, con registro del Colegio de Abogados del Callao N° 8062.

PODER JUDICIAL

JESSICA MARISOL RODRIGUEZ FERRER
 Secretaria de Audiencias
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
 Módulo 2
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Identificadas las partes, la señora Juez, recuerda expresamente a los intervinientes las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo.

2. CONCILIACIÓN

En aplicación de lo dispuesto en el inciso 2) del Artículo 43° de la Ley N° 29497, dispuso el inicio de la conciliación y la suspensión de la grabación.

Una vez culminada la etapa de conciliación, se reanuda la grabación; dejándose constancia que en esta etapa, las partes **NO ARRIBARON A ACUERDO ALGUNO**, por lo que se procede a la fijación de las pretensiones materia de juicio.

3. PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO

La parte demandante intenta en el presente proceso las siguientes pretensiones:

Pretensión Principal:

1.- Se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene la reposición del demandante a sus ocupaciones habituales en la demandada, con el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir durante el tiempo que dure el despido incluidos los incrementos remunerativos que devenguen en este centro de trabajo por negociación colectiva durante el periodo que dure el despido.

Pretensión Subordinada:

2.- el pago de la indemnización por despido arbitrario en la suma de S/23,333.33 nuevos soles.

Pretensiones Accesorias de la pretensión principal:

3.- Se ordene a la demandada deposite la Compensación por Tiempo de Servicios que se devenguen del periodo que dure el despido.

4.- Intereses Legales

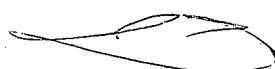
5.- Costas y costos del proceso.

4. CONTESTACIÓN DE DEMANDA Y FIJACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Entregada la contestación de la demanda por la emplazada se advierte que ésta reúne las condiciones y requisitos legalmente exigidos por el artículo 19° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo y el artículo 442° del Código Procesal Civil, falta identificar los anexos habiéndose acompañado los anexos ofrecidos; por lo que se tiene **por contestada** la demanda, con lo cual se procede a hacer entrega de la copia de contestación a la parte demandante.

Conforme al artículo 43° de la Ley N° 29497, se procede a fijar la audiencia de juzgamiento para el **día 27 de Setiembre de 2013 a las 02:40 de la tarde**; en esta misma sala de

PODER JUDICIAL



JESSICA MARISOL FERRER
Secretaría de Audiencias
Juzgado Especializado de Trabajo - Turno Nocturno
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

audiencias encontrándose ambas partes perfectamente notificadas del desarrollo de la indicada diligencia.

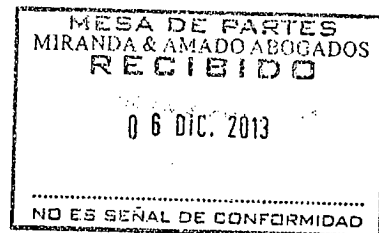
Conforme al artículo 12.2 de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 suscribe el acta la Magistrada asignado a esta judicatura y la Secretaria de Audiencias.

Concluye la presente diligencia a horas 12:35 de la tarde.

PODER JUDICIAL



JESSICA MARISOL RODRIGUEZ FERRER
Secretaria de Audiencias
Juzgado Especializado de Trabajo y Consumo
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

EXPEDIENTE N° : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
 DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
 DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA
 MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
 JUEZ : GLORIA RIVERA LOPEZ
 SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En la ciudad de Lima, a los **veintisiete días del mes de Setiembre de dos mil trece, siendo las 02:40 horas de la tarde**, en la Sala de Audiencias N° 6 ubicada en el piso 18 del Edificio Alzamora Valdez, bajo la dirección del señora jueza **Gloria Rivera López**, quien se avoca a conocimiento de la presente causa y con la intervención de la Secretaria de Audiencias **Jessica Marisol Rodríguez Ferrer**. Se desarrolla la audiencia de juzgamiento programada, en el proceso seguido por **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** contra el **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA**, sobre **NULIDAD DE DESPIDO**.

1. IDENTIFICACIÓN DE QUIENES INTERVIENEN EN LA AUDIENCIA

PARTE DEMANDANTE

A.- GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO identificado con D.N.I. N° 42319535, con domicilio real en Jr. Antonio Miro Quesada N° 1382 interior 27- Lima y con casilla electrónica N° 8962.

B.- ABOGADO: MATEO ALEJANDRO TINCOPA CALLE, con registro del Colegio de Abogados de Lima N° 18513, con domicilio procesal en la Casilla N° 14349 de la Corte Superior de Justicia de Lima y casilla electrónica N° 8962.

PARTE DEMANDADA

C.- TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A. representada por **SEBASTIAN SOLTAU SALAZAR**, identificado con DNI N° 44053990, con registro del Colegio de Abogados del Callao N° 8062, con domicilio real en Calle las Begonias N° 545, piso 10- San Isidro, con domicilio procesal en la casilla N° 3714 del Colegio de Abogados de Lima y Casilla Electrónica N° 1692.

D.- ABOGADO: LUIS MANUEL VINATEA RECOBA, con Registro del Colegio de Abogados de Lima N° 16575.

PODER JUDICIAL


 JESSICA MARISOL RODRIGUEZ FERRER
 Secretaria de Audiencias
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
 Módulo 2
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Identificadas las partes, la Juez recuerda expresamente a los intervinientes las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo. En este acto se notifica el escrito de fecha presentado por la parte

2. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

La parte demandante expone los fundamentos de hecho y derecho que sustentan sus pretensiones:

La parte demandada expone los hechos que por razones procesales y/o de fondo contradicen la demanda.

3. DE LAS EXCEPCIONES

Se deja constancia que ninguna de las partes a formula excepciones.

4. ACTUACIÓN PROBATORIA

4.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria

- Existencia de la relación laboral en el período desde el 23 de julio de 2007 hasta el 30 de abril del 2013.
- El último cargo desempeñado por el actor fue vendedor Integral en las Begonias División Comercial LBG.

4.2. Medios probatorios dejados de lado

De la parte demandante:

1. La ejecutoria internacional emitida por el Tribunal Superior de la Sala Social de Murcia.
2. La ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18 de Agosto del 2004

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 190° del Código Procesal Civil, devienen en improcedente.

De la parte demandada:

1. Copia de la noticia publicada en el portal Web www.elcomercio.pe
2. Copia de la noticia publicada en el portal Web www.masqueredes.es
3. Copia del artículo titulado "como evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog"
4. Copia de la lista de términos comúnmente usados e internet publicados en el portal Web www.wiktionary.org
5. Copia de la página de información del perfil de Facebook y de una publicación del usuario PERU
6. Copia de la noticia publicada en el portal Web www.20minutos.es con relación a una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.
7. Copia del reporte del expediente N° 8383-2013-0-1801-JR-LA 12
8. Copia de la demanda de reposición por despido fraudulento interpuesto por el señor Williams Alexander Guerra Rodriguez
9. Pericia de parte del Dr. Ivan Meini Méndez

PODER JUDICIAL

JESSICA MARISOL RODRIGUEZ FERRER
Secretaria de Audiencias
Juzgado Especializado de Trabajo Península
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

- 14. Copia de 19 actas de reuniones extra proceso
- 15. Copia de los convenios colectivos celebrados por RIPLEY
- 16. Copia de los permisos de licencias sindicales

En este estado las partes presentan medios probatorios nuevos, los cuales son admitidos por la juez del proceso, quedando registrado en audio y video.

4.4 Cuestiones Probatorias

Las partes no formulan cuestiones probatorias.

4.5 Juramentación de todos quienes intervienen en la actuación probatoria

Las partes y sus abogados rinden juramento de actuar con veracidad y expresar la verdad en las manifestaciones que profieran en el desarrollo de la audiencia.

4.6. Actuación de los medios de prueba

De la parte demandante

- Respecto a la **prueba documental** se oralizan los mismos, quedando registrado en audio y video.

De la parte demandada

- Respecto a la **prueba documental** se oralizan los mismos, quedando registrado en audio y video.

De oficio.- Que de conformidad con el artículo 22° de la Ley 29497 excepcionalmente el juez puede ordenar se practique alguna prueba adicional; en el presente caso; se requiere tener a la vista el expediente administrativo originado por la orden de inspección N° 7070-2013-MTPE/01/20.4, teniendo en cuenta los fines del proceso el cual es resolver un conflicto de intereses y eliminar la incertidumbre con relevancia jurídica con la finalidad de lograr la paz social en justicia; en salvaguarda de ello, y teniendo en cuenta los principios de veracidad y no formalidad, y los fundamentos del proceso laboral señalados en los artículos I y III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, se **DISPONE: SUSPENDER** la presente diligencia a efectos de que previo a la emisión de la sentencia se actúe prueba adicional a efectos de emitir un pronunciamiento en justicia. Por tales fundamentos y estando a la norma inicialmente mencionada se **DISPONE:** Oficiar a la DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO a efectos que se remita copia certificada del expediente administrativo originado por la orden de inspección N° 7070-2013-MTPE/01/20.4 bajo apercibimiento de Multa de 3URP, para cuyo efecto la parte demandante deberá gestionar la actuación de dicho probatorio en el plazo de 15 días hábiles bajo apercibimiento de prescindirse del medio probatorio. Entregándose copia de dicho oficio al término de la presente diligencia.

Una vez remitido el mencionado informe se programara fecha y hora para la continuación de la audiencia de juzgamiento.

Concluye la presente diligencia a horas 05:21 de la tarde.

PODER JUDICIAL

JESSICA MARISOL RODRIGUEZ PERRIER
Secretaria de Audiencias
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 2
CORTE Superior de Justicia de Lima

0754

MESA DE PARTES
MIRANDA & AMADO ABOGADOS
RECIBIDO

18 OCT. 2013

DIG

NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

02/10/2013 15:37:

Pag. 1 de

Sede Alzamora Valdez

Eso. Abancay y Colmena S/M Cercado de Lima

Cargo de Ingreso de Escrito

(Centro de Distribucion General)

291641-2013

ARCHIVO
29 OCT 2013

Excediente : 12945-2013-0-1501-JR-LA-11 P. Inicio: 21/05/2013 16:07:23
 Juzgado : JUEZ JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
 Documento : ESCRITO
 Folios : 7
 Presentado : 02.10.2013 15:37:42
 Especialista : DEMANDA TIENAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA
 Cuanto : 100000000.00
 Dep. Jud. : S/D DEPOSITO JUDICIAL N Cobras/Acomp : 1

Prentel : 12. 144071 S/137.00 144693 S/17.60

Sumilla : FUNDAMENTA RECURSO DE APELACION.

Observacion :

LIZBETH MILAGROS COLLADO PENA
 Vertanilla :
 Medio :
 MISO :
 Cod. Digitalización: 345816-2013
 M 1-109374-0

Recibido



Expediente: No. 12945-2013
 Especialista: Dra. Apaza Chupa
 Cuaderno: Principal
 Escrito No. 3
Sumilla: Fundamenta recurso de
 apelación

SEÑORA JUEZA DEL UNDÉCIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
 PERMANENTE DE LIMA:

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. (en adelante, RIPLEY), en los
 seguidos por el señor **Giancarlos Cornejo Alvarado**, sobre reposición por despido
 nulo, atentamente decimos:

Durante la audiencia de juzgamiento realizada el 27 de octubre de 2013, su Juzgado
 declaró improcedentes -invocando lo dispuesto por el artículo 190 del Código Procesal
 Civil (en adelante, "CPC")- los siguientes medios probatorios ofrecidos en nuestro
 escrito de contestación de demanda:

- (i) **Medio probatorio No. 4.25:** 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 Cornejo Alvarado 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.
- (ii) **Medio probatorio No. 4.26:** 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" 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.

Para sustentar esta decisión, su Juzgado señaló que dichos medios probatorios **no tenían relación con los hechos controvertidos**.

En atención a lo expuesto, y encontrándonos dentro del plazo establecido por el numeral 2) del artículo 376 del CPC, aplicable supletoriamente al presente proceso, **fundamentamos el recurso de apelación** que formuláramos durante la audiencia de juzgamiento **contra la decisión de su Juzgado de declarar improcedentes los medios probatorios que hemos citado**. Asimismo, solicitamos a la Sala Laboral que **ANULE** esta decisión y que, por consiguiente, ordene que se proceda a la actuación de dichos medios probatorios durante una nueva audiencia de juzgamiento.

I. LOS MEDIOS PROBATORIOS SE RELACIONAN DIRECTAMENTE CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS

El Juzgado ha incurrido en un grave error al declarar improcedentes los medios probatorios que hemos citado, ya que –como demostraremos a continuación- estos se relacionan directamente con los hechos controvertidos. En efecto, estos medios probatorios tienen por finalidad: (i) sustentar las afirmaciones contenidas en nuestro escrito de contestación de la demanda, referidas a la existencia de un despido justificado por la comisión de las faltas graves que fueron imputadas al señor Cornejo Alvarado; y, (ii) desvirtuar las afirmaciones contenidas en el escrito de demanda, referidas a la existencia de un despido nulo por motivación antisindical.

1.1. Con relación a la pericia del Dr. Iván Meini Méndez:

Según 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 Cornejo Alvarado. Al respecto, dicho autor 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 Penal¹ (el énfasis es nuestro).

Siendo ello así, es evidente que un informe pericial elaborado por un experto en Derecho penal, quien además ha publicado artículos sobre la configuración de los delitos contra el honor (MEINI MÉNDEZ, Iván. "La tutela penal del honor". En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009), se relaciona directamente con uno de los hechos controvertidos por las partes: la configuración de las faltas graves tipificadas en los literales 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").

En otras palabras, en este proceso se deberá dilucidar si el señor Cornejo incurrió o no en un quebrantamiento de la buena fe laboral, una inobservancia grave del Reglamento Interno de Trabajo y una injuria o faltamiento grave de palabra en agravio de su empleador, sus compañeros de trabajo y sus superiores jerárquicos. Este medio probatorio, que ha sido rechazado de plano sin mayor fundamentación, nos permite acreditar que el señor Cornejo Alvarado sí incurrió en estas faltas graves

Sin perjuicio de lo anterior, debemos resaltar que el informe pericial del Dr. Meini analiza uno a uno los comportamientos del señor Cornejo Alvarado que forman parte de la imputación de falta grave realizada por RIPLEY.

1.2. Con relación a la pericia del Magister Eduardo Villanueva Mansilla:

En el presente caso se discute la configuración de las faltas graves tipificadas en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL como consecuencia de comportamientos realizados por el señor Cornejo Alvarado a través de su cuenta de Facebook.

Siendo ello así, es evidente que un informe pericial elaborado por un experto en internet, tecnologías de la información y redes sociales (como

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013, p. 261.

Facebook), quien además ha publicado libros sobre la materia (VILLANUEVA MANSILLA, Eduardo. *Vida digital: la tecnología en el centro de lo cotidiano*. Lima: PUCP, 2010), se relaciona directamente con varios hechos controvertidos por las partes: (i) la realización de un acto de trasgresión informática (hackeo) por parte de RIPLEY para ver los comportamientos realizados por el señor Cornejo Alvarado; (ii) las implicancias de la función de “compartir” que pueden utilizar los usuarios de Facebook; (iii) la calificación de “rcsm” como un acrónimo y su significado en las redes sociales; etc.

Sin perjuicio de lo anterior, es incuestionable que para resolver la presente controversia, su Juzgado deberá tener un conocimiento pleno sobre lo que es Facebook y cómo funciona. El informe pericial del Magister Villanueva sirve precisamente para dicho propósito. Recordemos que el señor Cornejo Alvarado no solo publicó expresiones injuriantes a través de su *Facebook*, sino que además las compartió (difundió) y les dio “Me gusta” (las celebró).

II. AGRAVIO QUE NOS GENERA LA DECISIÓN IMPUGNADA: VIOLACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A PROBAR

En el acápite anterior hemos explicado las razones por las cuales su Juzgado ha incurrido en un grave error al declarar improcedentes las dos pericias ofrecidas por RIPLEY. La gravedad de este error reside en el hecho que el mismo ha generado la violación de nuestro derecho constitucional a probar; más específicamente, de nuestro derecho constitucional a que se admitan los medios probatorios ofrecidos.

En su sentencia recaída en el Expediente No. 6712-2005-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho constitucional a probar es un derecho complejo² que está compuesto por:

“El derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado” (el énfasis es nuestro).

² BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. *El Derecho a probar como elemento esencial de un proceso justo*. Lima: ARA, 2001, p. 100.

Como se puede apreciar, el derecho a que se admitan los medios probatorios ofrecidos es un derecho constitucional, y como tal, sólo puede ser limitado o restringido válidamente (por ejemplo, mediante la declaratoria de improcedencia de un medio probatorio ofrecido), en situaciones excepcionales que, a su vez, tiene un fundamento constitucional.

Recalcamos: como se trata de un derecho constitucional, las limitaciones o restricciones a su ejercicio deben ser excepcionales y, en caso de duda, siempre se debe preferir la admisión del medio probatorio ofrecido.

En el presente caso, su Juzgado ha declarado improcedentes las dos pericias ofrecidas en el escrito de contestación, señalando que ambas no se relacionan con los hechos controvertidos (artículo 190 del CPC). En otras palabras, ha invocado la aplicación del principio de pertinencia, uno de los límites del derecho mencionado.

Sin embargo, como se ha demostrado en el acápite anterior, ambos medios probatorios tienen una relación directa con uno o más hechos controvertidos en el presente proceso. En consecuencia, no existe ninguna justificación para que los mismos hayan sido declarados improcedentes y para que, en consecuencia, se haya limitado o restringido nuestro derecho constitucional a probar, colocándonos en una situación de indefensión.

POR TANTO:

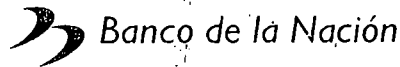
Solicitamos a su Juzgado que nos conceda la apelación y al órgano jurisdiccional superior que anule la decisión impugnada.

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.

Lima, 2 de octubre de 2013


SEBASTIÁN SOLTAU SALAZAR
ABOGADO
C.A.C. 8062

0760



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

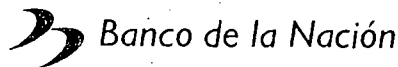
CODIGO : 07927
APELACION DE AUTOS

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20419020606
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 12945-13
MONTO S/.: *****37.00

144071-1 02OCT2013 9680 0122 0016 00:58:55

7CE711
7888557 -3-U
012200058
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

CLIENTE



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20419020606
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
CANT. DOC.: 0002
MONTO S/.: *****7.60

144683-1 02OCT2013 9680 0122 0016 00:59:11

450529
7888558 -3-U
012200059
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

CLIENTE

igned by S/ SMOE
1 10 24/10/2013 18:05:00
12345678901234567890
LIMA / LIMA

0761

DIG

RECEIVED
29 OCT. 2013
NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Asistente Judicial (notificaciones): CONCEPCION CUENCA VIVIANA BARRERA
Fecha: 24/10/2013 18:59:40
Razon: 23 CEDULA ELECTRONICA
D. Judicial: 1 LIMA LIMA
FIRMA DIGITALIZADA
PODER JUDICIAL

SS

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

Sede Alzamora Valdez
Esq. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima

24/10/2013 17:04:17

Pag 1 de 1

Número de Digitalización
978508 - 2013



420135580432013129451801134000L11

NOTIFICACION N° 558043-2013-JR-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	JUZGADO	11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERU
JUEZ	BEGAZO VILLEGAS, VELIA ODALIS	ESPECIALISTA LEGAL	APAZA CHUPA, DORA
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		

DEMANDANTE : CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

DESTINATARIO TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

DIRECCION : Direcccion Electronica - N° 1692

Se adjunta Resolucion CINCO de fecha 18/10/2013 a Fjs : 1
ANEXANDO LO SIGUIENTE:
RES. N° CINCO

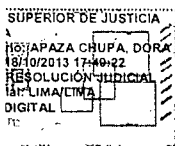
24 DE OCTUBRE DE 2013

ML1-108374-0



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque Universitario - Edificio "Alzamora Valdez, Piso 18, Módulo II



EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801- JR-LA-11
DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : VELIA BEGAZO VILLEGAS
SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Lima, once de octubre del dos mil trece.-

Visto el escrito de fecha 02 de octubre del 2013, entregado el 09 de octubre del 2010, presentado por la parte demandada. Avocándose a conocimiento de la causa la Juez Titular del Juzgado que suscribe.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante el escrito de fecha 02 de octubre del 2013, la parte demandada, interpone recurso de apelación contra lo resuelto en la audiencia de juzgamiento de fecha 27 de setiembre el 2013, respecto a la pericia de parte del Dr. Ivan Meini Méndez y del Magister Eduardo Villanueva Mansilla, medio probatorio dejado del lado.

SEGUNDO: Que, verificado el escrito presentado, se advierte que cumple los requisitos exigidos por el artículo 367° del Código Procesal Civil: precisando el error de hecho y de derecho, expresando los agravios respectivos y sustentando la pretensión impugnatoria, además de encontrarse dentro del término de ley, y adjuntando el comprobante de pago del arancel respectivo.

TERCERO: Por lo expuesto se resuelve:

1. **CONCEDER SIN EFECTO SUSPENSIVO** y con la calidad de diferida la apelación interpuesta por la parte demandada, contra lo resuelto en audiencia de juzgamiento, respecto a la pericia de parte del Dr. Ivan Meini Méndez y del Magister Eduardo Villanueva Mansilla.

NOTIFIQUESE.-



MIRANDA & AMADO
ABOGADOS

Expediente No. 12945-2013

Especialista Legal: Dra. Apaza Chupa

Escrito No. 4

Sumilla: TÉNGASE PRESENTE

SEÑORA JUEZA DEL DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. (en adelante, "RIPLEY"), en los seguidos por el señor **Giancarlos Cornejo Alvarado**, sobre reposición por despido nulo, atentamente decimos lo siguiente:

Mediante escrito de fecha 23 de agosto de 2013 RIPLEY solicitó al Juzgado que oficie a la Dirección de Inspección del Trabajo de Lima Metropolitana con domicilio en Av. Salaverry 655, Jesús María, con el fin de que se inhiba de continuar con el procedimiento inspectivo iniciado en virtud a la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE/1/20.4. Al respecto, una solicitud por parte de su Juzgado resultaba indispensable, en atención al **caso omiso** que había hecho la Autoridad Administrativa de Trabajo a los pedidos reiterados de RIPLEY para que se respete el principio de independencia judicial y, a la par, sus derechos constitucionales.

Por tal motivo, el Juzgado emitió el Oficio No. 12945-2013-0-1801-JR-VBV/DAC de fecha 9 de setiembre de 2013 poniendo a conocimiento de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el proceso de nulidad de despido seguido por el demandante.

Sin embargo, hasta la fecha, la **Autoridad Administrativa de Trabajo no se ha pronunciado respecto del Oficio remitido por el Juzgado**. Por el contrario, se continuó con el procedimiento inspectivo y se dio inicio al procedimiento sancionador mediante la notificación del Acta de Infracción No. 2708-2013-MTPE/1/20.4.

Frente a la renuencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo de pronunciarse, no solo respecto de las solicitudes de RIPLEY, sino también de una comunicación formal realizada por el Juzgado, RIPLEY se vio forzada a iniciar un proceso de amparo, en el que se solicitó una medida cautelar en contra del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Expediente No. 26267-2013) con el fin de que se respete el principio de independencia judicial y, a la par, sus derechos constitucionales.

Pues bien, mediante el presente escrito ponemos en conocimiento del Juzgado que el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima ha declarado **FUNDADA** nuestra solicitud cautelar formulada mediante el Expediente No. 26267-2013-75-1801-JR-CI-05 y ha ordenado que se suspenda los efectos del procedimiento iniciado bajo la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE/1/20.4 y, por ende, de los actos allí dictados, hasta que se emita una resolución definitiva y con calidad de cosa juzgada en el proceso constitucional.

La decisión adoptada por el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima resulta sumamente relevante en el proceso, ya que durante la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el día 27 de setiembre de 2013, el Juzgado ordenó de oficio la actuación del Expediente Administrativo originado por la orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE MTPE/1/20.4; es decir, el mismo procedimiento administrativo cuya suspensión temporal ha sido ordenada por el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima con el fin de proteger nuestros derechos constitucionales:

En ese sentido, solicitamos al Juzgado tener en cuenta la decisión adoptada por el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima en salvaguarda de nuestros derechos constitucionales al momento de valorar la prueba de oficio cuya actuación se encuentra pendiente. Más aún, si la existencia de dicha prueba obedece a la negativa de la Autoridad de la Autoridad Administrativa de Trabajo de pronunciarse respecto de nuestras reiteradas solicitudes de inhibición y, asimismo, de haber hecho caso omiso al Oficio No. 12945-2013-0-1801- JR-VBV/DAC remitido formalmente por el Juzgado.

Sin perjuicio de lo anterior, y como se ha señalado a lo largo del proceso, es preciso reiterar que el Acta de Infracción emitida ilegalmente en el procedimiento sancionador derivado de la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE MTPE/1/20.4 adolece de numerosos defectos, siendo los principales los siguientes:

- a. Se basa en procedimientos sancionadores que han sido dejados sin efecto o que no tienen ninguna relación con temas de libertad sindical.
- b. Como prueba de una supuesta conducta antisindical de RIPLEY, la Autoridad Administrativa de Trabajo se sustenta en el Acta de Infracción No. 1186-2013 del 17 de abril de 2013, **cuya sanción referida a una supuesta conducta antisindical de RIPLEY fue desestimada por la Resolución Sub-Directoral No. 691-2013-MTPE/1/20.45 del 1 de agosto de 2013¹**. Sumado a lo anterior, existe un pronunciamiento judicial consentido en el que se ha determinado que los hechos materia del Acta de Infracción No. 1186-2013 **no son antisindicales** (Expediente No. 8383-2013-0-1801-JR-LA-12).
- c. Es incongruente debido a que califica a los procedimientos inspectivos iniciados por iniciativa del Sindicato como actos de hostilidad respecto del demandante.
- d. Consuma la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el ejercicio de la función jurisdiccional.
- e. No constituye una verificación de hechos sino que, por el contrario, constituye una valoración jurídica a pedido de parte.

Finalmente, cabe señalar que nos extraña que la Autoridad Administrativa de Trabajo sí haya dado respuesta al Oficio No. 12945-2013-0-1801-JR-GRL/DAC, a diferencia de lo ocurrido cuando fue notificada con el Oficio No. 12945-2013-0-1801-JR-VBV/DAC, el cual hasta la fecha se encuentra pendiente de pronunciamiento. Ello no hace sino demostrar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, intencionalmente, ha obviado pronunciarse respecto de las solicitudes de RIPLEY y el Juzgado con el fin de avocarse a una causa pendiente y actualmente en trámite en el Poder Judicial.

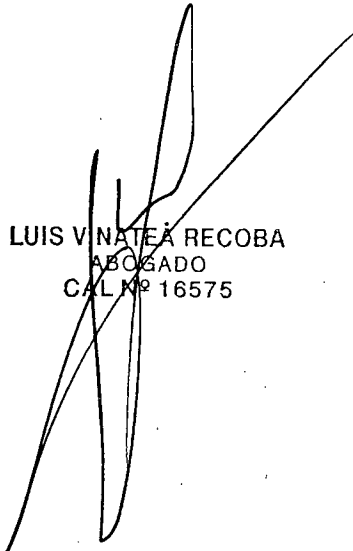
¹ "(...) ello carece de sustento (que otros trabajadores no sindicalizados usan cintillos de marcas) al observarse el contenido del acta de infracción, en las diligencias de visitas inspectivas al centro de trabajo con fecha 06 de marzo de 2013 y 10 de abril 2013, no consta que el inspector comisionado haya verificado tales hechos; en consecuencia, los elementos sobre los cuales basa la imputación referida, no se encuentran debidamente acreditados durante las actuaciones inspectivas; y siendo ello así, **al no encontrarse refrendada la materia por la cual es objeto de sanción; y al no haberse acreditado de manera fehaciente e indubitable, la existencia de la conducta infractora tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25° del Reglamento por parte de la inspeccionada**; este Despacho considera pertinente no acoger dicha propuesta de sanción de multa (...)" (Hecho Verificado Séptimo).

POR TANTO:

Solicitamos al Juzgado tener presente lo expuesto al momento de actuar la prueba ordenada de oficio durante la continuación de la Audiencia de Juzgamiento.

OTROSÍ DECIMOS: Adjuntamos como Anexo la Copia Certificada del Oficio No. 26267-2013-75-1801-JR-CI-05 de fecha 24 de octubre de 2013 a través del cual el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima adjunta copias certificadas de las piezas pertinentes del proceso cautelar signado con el número 26267-2013-75-1801-JR-CI-05, para que se ejecute la Medida Cautelar concedida mediante Resolución No. 1 de fecha 23 de octubre de 2013 y se suspenda el procedimiento administrativo iniciado bajo la Orden de Inspección No. 7070-2013-MTPE MTPE/1/20.4.

Lima, 28 de octubre de 2013



LUIS VINATEA RECOBA
ABOGADO
C.A.L. Nº 16575

31/12/2013 16:05:00
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

1121

PROCESA

CORTE SUPERIOR DE LIMA	
Juez: BEGAZO VILLEGAS, VELIA ODALIS	
Fecha: 26/12/2013 16:36:27	
Reza: RESOLUCIÓN JUDICIAL	
D. Judicial: LIMA/LIMA	
FIRMA DIGITAL	

PODER JUDICIAL
LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque Universitario - Edificio "Alzamora Valdez, Piso 18, Módulo II

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801- JR-LA-11
DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
JUEZ : VELIA ODALIS BEGAZO VILLEGAS
SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

MESA DE PARTES
MIRANDA & AMADO ABOGADOS
RECIBIDO
26 DIC. 2013
NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

RESOLUCIÓN NÚMERO OCHO

Lima, Diecisiete de diciembre del dos mil trece.-

AUTOS Y VISTOS: DE OFICIO:

I. Parte Expositiva:

Que, mediante resolución número seis de fecha 18 de octubre del 2013, se programó la Audiencia de Juzgamiento para el día 02 de diciembre del 2013 a horas 02:40 de la tarde, sin embargo en la fecha, los Jueces Especializados del Distrito Judicial de Lima, han sido convocados a la Junta de Jueces.

II. Parte Considerativa:

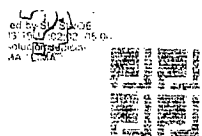
Considerando que uno de los deberes de los Jueces en el proceso es dirigir el proceso, velar por su rápida solución, adoptar las medidas convenientes para impedir su paralización y procurar la economía procesal; de conformidad con el inciso primero del Art. 50 del Código Procesal Civil aplicable en forma supletoria a los Procesos Laborales.

Se resuelve:

1. **REPROGRÁMESE** la diligencia programada para el día 02 de diciembre del 2013.
2. **CÍTESE A LAS PARTES A LA CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO** para el día **12 DE MARZO DEL 2014 A HORAS 10:00 HORAS DE LA MAÑANA**, la misma que se realizará en la sala audiencias número 06 del piso 18 del Edificio Alzamora Valdez, quedando notificadas las partes con tal fin.-

Notifíquese.-

ARCHIVO M&A
07 ENE. 2014

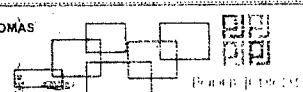


PODER JUDICIAL
DEL PERU



1122

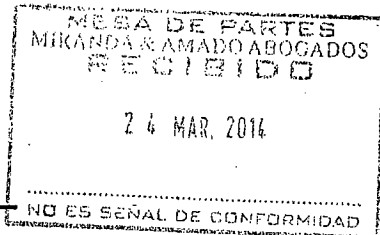
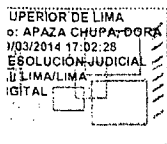
CORTE SUPERIOR DE LIMA
Juez: RAMOS RIVERA, ANGEL TOMAS
Fecha: 19/03/2014 16:59:56
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL
D.Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL



CORTE SUPE

DECIMO PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA
Av. Abancay N° 800, Piso 18 - Cercado de Lima (Edificio Javier Alzamora Valdez)

Expediente N° : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
Demandante : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
Demandado : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY
Materia : REPOSICION
Juez : ANGEL TOMÁS RAMOS RIVERA
Secretario : DORA APAZA CHUPA



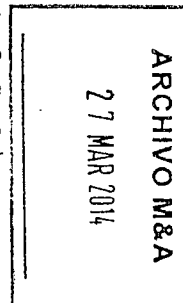
SENTENCIA N° 050-2014-11°JETPL

RESOLUCION NUMERO NUEVE.-

Lima, Diecinueve de Marzo
Del año dos mil catorce.-

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 132 a 144, subsanado a fojas 178 a 183 de autos, el señor **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** interpone demanda en contra de **TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A.**, a fin de que se declare la nulidad de su despido por haberse incurrido en las causales previstas en los literales a, b y c del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ordene su reincorporación en sus labores habituales y el pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados durante el periodo que dure su despido, y de manera subordinada, solicita el pago de S/. 23,333.33 por concepto de indemnización por despido arbitrario.



II. CUESTIONES FACTICAS DE LAS PARTES:

1. **Hechos de la Demanda:** Señala el actor como fundamentos de hecho de su demanda lo siguiente:
 - a. Ingresó a laborar para la demandada el 23 de Julio del 2007 hasta el 30 de Abril del 2013, percibiendo una remuneración mixta compuesta de un haber básico más comisiones.
 - b. Indica que el 27 de Enero del 2013 fue elegido como Secretario de Defensa del Sindicato Unico de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (en adelante SUTRAGRISA), y como tal, interpuso denuncias y reclamos contra la demandada, además es miembro del Comité de Seguridad y Salud.
 - c. Alega que su despido es nulo por cuanto lo que pretende la emplazada es restringir y sancionar su actuar como dirigente sindical atribuyéndole la comisión de faltas graves por expresiones o frases desarrolladas en Facebook que se encuentran amparadas por la libertad de expresión que no constituyen actos de injuria o faltamiento de palabra, más aún cuanto el ingreso a su cuenta es ilegal.

2. **Hechos de la Contestación de la Demanda:** Mediante escrito de fojas 638 a 370, la demandada contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada, argumentando los siguientes hechos:
- a. El demandante fue despedido por incurrir en las faltas graves tipificadas en los literales a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR puesto que publicó y difundió expresiones injuriantes a través de Facebook contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, perfil que es de acceso público y no restringido por lo que cualquier persona puede acceder al mismo.
 - b. El demandante cuestionó la moralidad y legitimidad de las actuaciones de la demandada y que negligentemente imputó la existencia de deudas, sin hacer referencia a cuánto ascendería ni a quiénes involucraría, además realizó publicaciones ofensivas e injuriantes contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos pues calificó como incompetentes, además insultó al Director Ejecutivo y compartió las expresiones injuriantes y a la vez permitió que terceros realicen dichos comentarios pues no los borró sino que los mantuvo y aprobó tales calificativos al pulsar la opción "me gusta".
 - c. El despido del actor no se basó en su condición dirigente sindical, pues la empresa reconoce la representatividad del sindicato y negocia con éste de manera constante, por el contrario, éste se basó en la comprobación objetiva de las faltas graves cometidas por el actor.

La demanda fue admitida por Resolución N° 2 de fecha 14 de Junio del 2013, habiéndose realizado la Audiencia de Conciliación el 21 de Agosto del 2013 y la Audiencia de Juzgamiento el 27 de Setiembre del 2013 y concluida el 12 de Marzo del 2014, habiéndose escuchado los alegatos finales de los abogados de las partes y no existiendo medio probatorio alguno pendiente de actuación, se procede a emitir la sentencia correspondiente de acuerdo a los siguientes fundamentos:

III. FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones Previas.-

- 1.1. En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes no afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- 1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde al demandante acreditar la existencia de la



PODER JUDICIAL
DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA
Av. Abancay N° 800, Piso 18 - Cercado de Lima (Edificio Javier Alzamora Valdez)

fuerza normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el a quo en la solución del *thema decidendi*, elevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

2. Delimitación de la Controversia.-

- 2.1. Lo que solicita el demandante **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** es que la demandada **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** le reponga en sus labores habituales al haberse producido un despido nulo por las causales contempladas en los literales a), b) y c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, más el pago de sus remuneraciones devengadas y depósito de CTS por el periodo que dure su despido, y de manera subordinada, solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/. 23,333.33.
- 2.2. Conforme a lo señalado por las partes en sus escritos postulatorios y en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, se tiene que la controversia se centra en determinar si el despido del demandante adolece de nulidad.

3. El Contrato de Trabajo.-

- 3.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR "Ley de Competitividad y Productividad Laboral", siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.
- 3.2. En el presente caso, no existe controversia alguna respecto de la existencia de una relación laboral entre las partes en el periodo 23 de Julio del 2007 al 30 de Abril del 2013 ni sobre el cargo ocupado por el actor como Vendedor Integral en la División Comercial, conforme se indicó en el acto de la audiencia de juzgamiento de fojas 833-836, por lo que se debe determinar la procedencia de la reposición del actor.

4. El Despido.-

- 4.1. Conforme a lo señalado en el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la

forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que 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 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; asimismo, el artículo 32 establece que 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.

- 4.2. Siendo así, se advierte que para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

5. La Nulidad del Despido.-

- 5.1. Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, la adecuada protección contra el despido que se contempla en el artículo 27 de la Constitución¹ no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)²; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.
- 5.2. Respecto del despido nulo, el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que 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.
 - d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
 - e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

¹ "Protección del trabajador frente al despido arbitrario

Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

² Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.



- f. Asimismo, la Ley N° 26626 agrega el despido del trabajador por razones de ser portador de Sida y la Ley N° 27050 adiciona el despido del trabajador por razones de discapacidad.

- 6.3. Al respecto, es pacíficamente admitido "... *que los derechos constitucionales de que es titular el trabajador como persona despliegan su eficacia en el ámbito específico de la relación de trabajo y, más concretamente, operan como límite externo al poder de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, es posible, ahora, apreciar las consecuencias que dicha perspectiva supone para el ejercicio de la facultad extintiva de aquel...*"³. Por ello, la nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras se trata de un despido con causa ilícita⁴.
- 6.4. El artículo 23.1 de la Ley Procesal del Trabajo señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, respecto de supuestos específicos distribuye la carga probatoria entre los sujetos conformantes de la relación laboral, de tal manera que cuando el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba del motivo de nulidad invocado, entre otros, mientras que el demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, puesto que el artículo 23.5 del mismo cuerpo normativo⁵ señala que en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, siendo que estos 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.
- 6.5. Siendo así, la carga de la prueba respecto de la existencia de la causal de despido corresponde al empleador puesto que el trabajador goza de la presunción de inocencia, ya que "... *el derecho fundamental a la presunción de inocencia enunciado en el artículo 2º, numeral 24, literal f), de la Constitución, se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el*

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2002). *El Despido Nulo*. Ara Editores. Perú. pág. 282

⁴ ESPINOZA MONTOYA, Cecilia. *Nulidad de Despido: Inciso c) del Artículo 29º del D.S. 003-97-TR*. En <http://blog.pucp.edu.pe/item/26673/nulidad-de-despido-inciso-c-del-articulo-29-del-s-s-003-97-tr>.

⁵ "Artículo 23.- Carga de la prueba

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



*contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida*⁶.

7. La Injuria o Faltamiento de Palabra.-

- 7.1. Según lo señalado en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye falta grave la *"...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..."*.
- 7.2. Al respecto se tiene que nuestra normativa laboral no define lo que debe entenderse por injuria o faltamiento de palabra; sin embargo, entre ambas no se denota alguna diferencia, es decir, se tratan de la misma falta pues se dirigen a sancionar las ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona, por lo que ambos vocablos debe entenderse como sinónimos.
- 7.3. Este tipo de falta se orienta a sancionar las expresiones insultantes proferidas por el trabajador, sean en forma verbal o escrita, así como la negación de una cualidad que rebaja la dignidad de una persona, sea por que se trate de hechos falsos o por menospreciar al ofendido o por realizar actos despectivos contra el mismo, en suma, lo que se busca es en primer lugar proteger el honor del agraviado y en segundo lugar, vigilar que no se altere el orden interno dentro del centro de trabajo a fin de garantizar la convivencia pacífica mediante la existencia de un mutuo respeto entre los compañeros de trabajo, los jefes superiores y el empleador, lo que además tiene relación con la obligación general impuesta a los trabajadores y empleadores por el inciso a) del citado artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que este respeto que debe existir en el ámbito laboral constituye un deber y una obligación que se deriva del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento se considera como falta grave o como acto de hostilidad, cuya consecuencia es el despido justificado o el despido indirecto.
- 7.4. Siendo así, la injuria constituirá una falta grave cuando un trabajador afecta el honor de un compañero de trabajo o un superior jerárquico o un representante del empleador o contra el propio empleador, mediante palabras proferidas en forma verbal o escrita, que tornan en imposible la continuación del vínculo laboral, esto es, *"... cuando se ponga en riesgo el normal cumplimiento de las funciones del 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"*⁷.
- 7.5. Sin embargo, para la configuración de esta falta no sólo se requiere la presencia de los aspectos señalados en el punto anterior, que pueden ser considerados como elementos

⁶ Fundamento Jurídico N° 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 10 de Agosto del 2009 en el expediente N° 05104-2008-PA/TC.

⁷ TOLEDO TORIBIO, Omar. *El Facebook y el Derecho Laboral*. En *Revista Diálogo con la Jurisprudencia* N° 129, Junio 2009, Lima, pág. 271-273.

objetivos, sino también debe verificarse la existencia de un elemento volitivo subjetivo, esto es, la intención del trabajador de injuriar o faltar el respeto al empleador u a otros trabajadores, puesto que "... el contenido ofensivo o vejatorio de las palabras empleadas no es suficiente para determinar por sí solo la existencia de una lesión al honor o de una falta grave de injuria o faltamiento grave de palabra"⁸, motivo por el cual resulta necesario evaluar las circunstancias en las que ocurrieron los hechos a efectos de verificar si el trabajador tuvo la intención de ofender o si por el contrario, sólo constituye una expresión de disgusto en términos inapropiados, de defensa ante cargos que le atribuyen, de denuncia por irregularidades del superior o empleador o narrar determinados hechos que conllevan expresiones ofensivas.

7.6. Siendo así, para determinar la existencia de una falta grave por injurias proferidas por el trabajador, se debe atender a los siguientes elementos:

- El contexto en que las expresiones ofensivas fueron vertidas.
- Las características del trabajador, en especial, su eventual calidad de representante de los trabajadores o dirigente sindical.
- La forma en que se exteriorizan tales expresiones (verbal o escrita)
- El medio empleado (privado, intra empresarial, de difusión masiva, etc)⁹.

8. La Libertad de Expresión del Trabajador.-

8.1. La principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia, entendida como aquel "... vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto".¹⁰ El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador.

8.2. Sin embargo, la subordinación o dependencia del trabajador hacia el empleador no lo despoja del goce efectivo de sus derechos como ser humano, ya que el artículo 23 de nuestra Constitución Política señala que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador", es decir, "Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce entre una

⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pág. 177.

⁹ Ibidem. Pág. 180-183.

¹⁰ NEVES MUJICA, Javier (2009): *Introducción al Derecho del Trabajo*, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.



*empresa y un trabajador*¹¹, por lo que *"La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique"*¹².

- 8.3. Uno de estos derechos de los que no se despoja el trabajador en el ejecución de la relación laboral, el derecho a la libertad de expresión contenido en el inciso 4 del artículo 2 de nuestra Constitución Política; sin embargo, este derecho no es absoluto sino que se encuentra limitado, entre otros, por el derecho al honor de cualquier persona, por lo que *"... el trabajador tiene el derecho a expresar libremente sus pensamientos, ideas y opiniones, pero al hacerlo, resulta obligado a respetar el honor, la dignidad y la intimidad del empleador o de sus representantes"*¹³, lo que implica que todo trabajador debe cuidar que sus expresiones realizadas en privado o en público no afecten la honra y dignidad de otro trabajador, de sus superiores o del empleador, pues en estos casos, ya no se estará ante el ejercicio legítimo de un derecho sino ante un falta grave sancionable con el despido, *"... puesto que sus excesos son susceptibles de ser sancionados. Los límites que pueden establecerse por el ejercicio de estos derechos son varios y, como regla general, se determinan tomando en consideración la naturaleza de los derechos en cuestión. No obstante, en determinados supuestos, el legislador puede fijar una diversa clase de límites a tales libertades, límites cuya justificación se encuentra en las relaciones especiales de sujeción bajo las que se encuentran determinados individuos (...). Naturalmente, tal restricción no puede entenderse en el sentido de que el referido servidor público no pueda ejercer, sin más, dichas libertades, pues ello supondría vaciarlas de contenido. En la medida en que los límites especiales derivados de una relación de sujeción especial tienen por propósito garantizar la efectividad de los intereses públicos a los que sirve una dependencia pública, los alcances de esta limitación deben entenderse concretamente referidos a esos intereses públicos cuya efectividad se persigue asegurar con la limitación de los derechos constitucionales. Dicho en otras palabras, ni la presencia de estos límites especiales supone que los servidores públicos no puedan ejercer sus libertades informativas, ni que cualquier tipo de información relativa a su empleador quede prohibida de difundirse"*¹⁴. (fundamento 4).
- 8.4. Sin embargo, se tiene que en el caso de los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores, la protección del derecho de expresión tiene que ser reforzado puesto que debido a su posición dentro de la organización sindical requiere contar con un libre expresión de sus ideas y posiciones, generalmente contrarias y muchas veces críticas al empleador, a efectos de defender adecuadamente los derechos de los afiliados, por lo que en este caso, resulta relevante verificar el contexto en el cual se expresaron las supuestas injurias para verificar si ésta resulta proporcional a la sanción de despido.

¹¹ Fundamento N° 3 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2906-2002-AA/TC de fecha 20 de Enero del 2004.

¹² Fundamento N° 4 de la Sentencia citada.

¹³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Op. Cit. Pág. 177.

¹⁴ Fundamentos Jurídicos N° 3 y 4 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 10 de Julio del 2002 en el expediente N° 0866-2000-AA/TC.



9. La Existencia de la Falta Imputada.-

- 9.1. Conforme se advierte de la Carta de Preaviso de Despido de fojas 10-13 de autos, la demandada imputó al actor la comisión de las faltas graves consistentes en:
- Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral tipificada en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
 - Inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo tipificado en el literal a) del artículo 25 del mismo cuerpo de leyes.
 - 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 del referido Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 9.2. Sin embargo, conforme se aprecia de la mencionada carta de imputación de cargos, se tiene que éstas faltas indicadas por la demandada tienen relación con la injuria y faltamiento de palabra en que habría incurrido el actor por publicaciones y/o comentarios realizados en su cuenta de Facebook.
- 9.3. Como es de público conocimiento, Facebook es una red social de comunicación y que ofrece diversos servicios a los usuarios, entre ellos, el muro (wall) que es espacio con el que cuenta cada usuario y en el que permite que los amigos escriban mensajes e imágenes para que éste los vea, así como el botón "me gusta" (like) que aparece en la parte inferior de cada publicación hecha por el usuario o sus contactos (actualizaciones de estado, contenido compartido, etc) y que se caracteriza por un pequeño ícono en forma de una mano con el dedo pulgar hacia arriba, que permite valorar si el contenido es del agrado del usuario actual en la red social¹⁵.
- 9.4. En el presente caso, el demandante no ha acreditado que su cuenta de Facebook tenía la configuración de privado, por lo que estando a lo señalado por la demandada y a lo constatado en el acto de la audiencia de juzgamiento así como por Notario Público, debe señalarse que dicha cuenta era de carácter público y que cualquier persona con una cuenta en Facebook podía acceder al contenido del mismo, motivo por el que no se aprecia alguna invasión a la intimidad del actor por parte de la demandada al obtener la información que figuraba en la biografía del demandante, las mismas que fueron utilizadas para sustentar las faltas indicadas en las cartas de preaviso y de despido de fojas 10-13 y 18-27; en donde se imputó al demandante los siguientes cargos:
- 9.5. **Primer hecho:** *"El lunes 8 de abril de 2013, usted publicó en su biografía del Facebook 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 agregó 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". Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisa Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Único Ripley Perú.*
- Nueve (9) usuarios pusieron "Me gusta" a la publicación, cuatro (4) la compartieron en sus respectivas biografías y tres (3) la comentaron, en los siguientes términos:*

¹⁵ En <http://es.wikipedia.org/wiki/Facebook>.

El usuario San Miguel es Sutragrisa, comentó (8 de abril a las 12:07): "PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".

El usuario Williams Guerra, comentó (8 de abril a las 15:33): "ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!! (sic).

El usuario Grads Ac, comentó (8 de abril a las 20:18): "peor q chileno" (sic)".

- 9.5.1. Sobre el particular, la demandada señala que la falta se configura debido a lo siguiente:
- a) Que al indicar que se debe "pagar, pagar, pagar", el actor cuestionó la legitimidad y moralidad de las actuaciones del empleador, a la vez, dañó su imagen frente a la opinión pública, y b) Facilitó su perfil de Facebook para que otros insulten públicamente al Director Ejecutivo de la emplazada y al no eliminar inmediatamente dichos comentarios injuriantes que afectaban el honor y la reputación del referido funcionario así como la imagen de la empresa frente a la opinión pública.
- 9.5.2. Sobre el primer punto, se tiene que el actor no niega que a la imagen de fojas 212, agregó las palabras "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJÓR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR"; precisando que se refiere a las deudas que la emplazada mantiene pendiente con los trabajadores (punto 10 de la carta de descargo de fojas 14-17), advirtiéndose que en el Acta de Infracción N° 2708-2013-MTPE/1/20.4 de fojas 853-912 se indica que el sistema inspectivo del Ministerio de Trabajo emitió hasta 4 órdenes de inspección en los cuales se verificó el incumplimiento de la demandada del pago de horas extras, pronunciamientos inspectivos que fueron emitidos antes de la publicación realizada por el actor, por lo que lo señalado por ésta en su cuenta de Facebook no constituye una injuria o faltamiento de palabra contra el empleador o sus representantes puesto que sólo se ponía de manifiesto el reclamo realizado por un dirigente sindical respecto del pago de adeudos de la emplazada hacia sus trabajadores verificada por la autoridad administrativa de trabajo, no apreciándose de qué manera dicho reclamo afectó la imagen pública de la demandada, por lo que esta imputación no constituye falta grave.
- 9.5.3. La segunda imputación en este extremo se encuentra referida a la falta de eliminación de los comentarios injuriantes, específicamente al señalado por el usuario Williams Guerra ("ese rcsml!!!! Como no lo deportan por basura!!!!"), debiéndose indicar al respecto que lo que sanciona como falta grave el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la "comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra", es decir, se requiere un acción de parte del trabajador, esto es, un "hacer" no de una omisión, por lo que en virtud del principio de tipicidad que rigen las faltas de carácter laboral, se tiene que el omitir eliminar los comentarios injuriantes de terceros o impedir que éstos los realicen no configura la conducta requerida por el mencionado dispositivo legal pues el deber de garante que preconiza el "delito de omisión" (para referirnos al campo penal) requiere de una obligación legal, es decir, debe existir un deber jurídico que obliga al sujeto activo a impedir la realización de la conducta punible, o éste debe haber creado un peligro inminente que resulte adecuado para cometer el delito, por lo tanto, advirtiéndose que el demandante no tiene una posición de garante respecto del honor de otros trabajadores pues no existe obligación legal que así lo determine ni la utilización de su cuenta de



Facebook constituye un peligro inminente de la expresión de injurias a terceros¹⁶, se advierte que la falta imputada por la emplazada no satisface el principio de tipicidad por lo que no puede ser considerada como causa de despido.

9.5.4. Lo señalado anteriormente no implica que las ofensas vertidas en Facebook no constituyen injurias pasibles de despido sino que para que se configure la falta es necesario que esas ofensas sean proferidas en forma directa por el trabajador, esto es, que éste incurra por acción en esta causa de despido, pues si bien Facebook es una red de comunicación social interactiva que tiene por finalidad compartir información del titular con los demás usuarios privados o públicos, esto es, no se trata de un medio para propalar públicamente noticias, informaciones, reportajes, columnas de opinión, como es el caso de un periódico, revista, blogg u otro medio de información en los que el administrador si asume un deber de garante respecto de lo que se permite que otros publiquen en el mismo, es más, éste tiene la obligación previa de obrar con diligencia para verificar la veracidad de lo que se publica debido a la connotación propia de dichos medios, esto es, informar o formar opinión al público en general, de allí que legalmente deban impedir la comisión de actos de injuria, lo que no sucede en el caso de las cuentas de Facebook.

9.5.5. Respecto de la facilitación para insultar, no se ha alegado ni acreditado en autos que el actor hubiere abierto su cuenta en Facebook para que terceros puedan injuriar o insultar al personal o a los funcionarios de la demandada, es decir, no se verifica que el demandante hubiere creado dicha cuenta para insultar o indicado a sus contactos que podían utilizar dicha cuenta para proferir injurias a la emplazada.

9.6. **Segundo hecho:** "El mismo lunes 8 de abril de 2013, usted compartió en su biografía del Facebook un fotomontaje del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, acompañado por Natalia Málaga y el artista "Melchochita", en el que todos llevaban puesta la camiseta de la selección peruana, y en el que los personajes mencionados se dirigían de la siguiente manera al señor Norberto Rossi:

Natalia Malaga: "Son trabajadores no colaboradores... **desahuevate mierda!!!!**(sic).

"Melchochita": "Quitate esa camiseta **IMBÉCIL!!!!!!!**" (sic).

Dicha fotografía habla sido publicado originalmente en la biografía de Facebook del usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS el mismo día.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "Conferencia de prensa.... Para variar las chicas del voley estaban ganando todos sus partidos, después de ese día perdieron 3 veces seguidas."

9.6.1. Sobre este punto, la demandada considera que el actor incurrió en la falta grave imputada debido a que compartió y difundió públicamente una imagen manipulada en la que las personas se dirigen al Director Ejecutivo de la Empresa diciéndole "desahuévate

¹⁶ Distinto es el caso de los delitos de favorecimiento a la prostitución en los que se sanciona la promoción y favorecimiento (artículo 179 del Código Penal); la explotación sexual de menores de edad en que se castiga la promoción, publicidad, favorecimiento o facilitación (artículo 181-A) o la publicación sobre delitos de libertad sexual a menores en el que se sanciona a los responsables de las publicaciones o ediciones a transmitirse a través de los medios de comunicación masivos que publiciten la prostitución infantil, el turismo sexual infantil o la trata de menores (artículo 182-A) o la pornografía infantil en el que se sanciona a quien posee, promueve, fabrica, distribuye, exhibe, ofrece, comercializa o publica, importa o exporta por cualquier medio objetos, libros, escritos, imágenes, videos o audios, o realiza espectáculos en vivo de carácter pornográfico (artículo 183-A), en estos caso, los titulares de las cuentas de Facebook, y en general de toda red social interactiva, tiene la posición de garante respecto de los bienes jurídicos que se tutelan con estos delitos (la libertad e indemnidad sexual).

mierda" y que es un "imbécil", lo que afectó no sólo el honor y la buena reputación del funcionario sino también la imagen de la empresa frente a la opinión pública.

9.6.2. Verificada la copia de las publicaciones en la cuenta de Facebook del demandante de fojas 209, se tiene que se trata de una fotografía en la que se encuentran tres personas, al lado izquierdo el Director Ejecutivo de la demandada, al lado derecho la entrenadora de Vóley NATALIA MALAGA y al centro una persona en cuyo rostro se ha montado la cara del actor PABLO VILLANUEVA, conocido como "MELCOCHITA", no existiendo controversia alguna entre las partes de que el actor no fue quien realizó tal fotomontaje realizado sobre una foto real (<http://www.serperuano.com/2011/06/supermercados-plaza-vea-es-el-patrocinador-oficial-de-la-seleccion-juvenil-de-voley/>), cuando el referido funcionario era Gerente General de Supermercados Peruanos (Plaza Vea).

9.6.3. Dicha publicación se trata de un "meme" que es utilizado en Internet para describir una idea, concepto, situación, expresión y/o pensamiento manifestado en cualquier tipo de medio virtual, cómic, vídeo, textos, imágenes y todo tipo de construcción multimedia y colectiva que se populariza a través de Internet. Puede ser a través de un hipervínculo, foros, imageboard, sitios web y cualquier otro difusor masivo como lo son hoy en día las redes sociales¹⁷. Estos memes pueden ser humorísticos, aunque también pueden llevar un mensaje serio y profundo, como una lección de vida, pero que se caracterizan por su capacidad de transmisión viral, no por su veracidad¹⁸.

9.6.4. Si bien las expresiones vertidas en dicha publicación resultan ofensivas para cualquier persona, como se ha indicado anteriormente, este aspecto objetivo no es suficiente para acreditar la existencia de una falta grave del trabajador, pues es necesario establecer si fueron proferidas con ánimo de injuria, para lo cual debe analizarse el contexto en que dichas expresiones fueron realizadas.

9.6.5. Al respecto, se tiene que a fojas 149-165 se encuentran las cartas de suspensión remitidas por la demandada al actor, advirtiéndose que a éste se le suspende sin goce de haber el 1 de Marzo del 2013 (carta de fecha 25 de Febrero del 2013), los días 25 al 27 de Marzo del 2013 (carta del 22 de Marzo del 2013) y del 11 al 13 de Abril del 2013 (carta de fecha 8 de Abril del 2013), las cuales fueron respondidas por el demandante el 18 de Febrero del 2013 y 26 de Febrero del 2013 (fojas 108-114) y que incluso ha generado un proceso judicial por impugnación de sanción que actualmente se tramita ante el Primer Juzgado de Trabajo Permanente de Lima (fojas 469-471), por lo tanto, al momento de que el actor compartió y difundió el meme antes indicado, existía un conflicto con la emplazada respecto de las sanciones impuestas, incluso la última sanción fue impuesta el mismo día en que ocurrieron los hechos, lo que lleva a concluir que el demandante no actuó con ánimo de injuria ni de faltamiento de palabra contra el Director Ejecutivo de la demandada ni contra la propia emplazada, sino que de manera inapropiada e inadecuada mostró su disgusto por las sanciones impuestas.

9.6.6. Además debe tenerse en cuenta que la gravedad de la injuria "...depende del sentimiento subjetivo, particular e interno que ocasiona en la víctima, y que la intensidad

¹⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Meme_de_Internet

¹⁸ <http://aprenderinternet.about.com/od/Glosario/g/Que-Es-Meme.htm>



PODER JUDICIAL
DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA
Av. Abancay N° 800, Piso 18 - Cercado de Lima (Edificio Javier Alzamora Valdez)

de ese sentimiento depende a su vez, del sentido de honor que ella tenga de sí misma (...). Que el honor interno de cada persona, es decir la apreciación que de sus propios valores y virtudes tiene, debe diferenciarse del honor externo, que es la percepción que tienen los demás respecto a los valores y virtudes de esa persona. La injuria, a diferencia de la calumnia y la difamación, incide sólo sobre el honor interno, que es muy subjetivo, pues depende de la escala de valores particular del individuo y de la comparación que sobre su propia conducta y su escala de valores, el mismo individuo realiza, sin que interese, a estos efectos, la apreciación externa de terceros", por lo tanto, la gravedad de la injuria debe ser apreciada por el Juez en cada caso concreto pues todo hecho supuestamente injurioso puede no serlo, o serlo con distintos grados de intensidad, según la educación, costumbres o conductas de la persona, por lo que en estos casos se debe investigar si se afectó el honor interno del tercero y que, en consecuencia, no estaba acostumbrado a tal hecho o si, al contrario, estaba acostumbrado a perdonarlo, o a consentirlo, de manera que no constituye, para ese individuo en particular, una injuria grave, independientemente del estrato social o económico al que pertenezca¹⁹.

9.6.7. En el presente caso, y conforme a lo señalado por la demandada, las frases que contienen el meme se encuentran dirigidos al Sr. NORBERTO ROSSI quien no es parte del presente proceso, y no se ha acreditado que éste hubiere considerado como una injuria hacia su persona las frases antes referidas, puesto que de las imputaciones realizadas no se advierte que la misma se hubiere iniciado por una comunicación o denuncia por parte de este funcionario que hubiere permitido a esta Judicatura establecer si realmente se afectó su honor y buena reputación²⁰, tampoco se ha acreditado de qué forma estas expresiones menoscabaron la imagen de la demandada ante la opinión pública.

9.7. **Tercer Hecho:** "El martes 9 de abril de 2013, usted publicó en su biografía de Facebook una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla?" (sic). Además, usted etiquetó (es decir, incluyó) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisad Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Único Ripley Perú.

Seis (6) usuarios pulsaron la opción de "Me gusta" en esta publicación y nueve (9) la comentaron, siendo los comentarios más ofensivos los siguientes:

El usuario Sutragrisa Sindicato Único Ripley Perú (9 de abril a las 13:15), comentó: "De seguro se perdió delarea de RELACIONES LABORALES, sin contar qu toda las gerencias deben tenerla...." (sic). Dicho comentario recibió un (1) "Me gusta".

El usuario Rigo Busik Aguilar Escobar, comentó (10 de abril a la 1:14): "Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde" (sic). Usted puso "Me gusta" en este comentario.

El usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS, comentó (10 de abril a la 1:55): "INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA" (sic). Dicho comentario recibió tres (3) "Me gusta". Uno de ellos fue suyo.

El usuario Jhoover Trujillo, comentó (10 de abril a las 22:46): "Si muchos se demorar esas mierdas, me llega un par de incompetentes En plaza norte hay varlos incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???" (sic). Usted puso "Me gusta" a este comentario".

¹⁹ Fundamento Jurídico N° 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 29 de Abril de 1997 en el expediente N° 018-96-AI/TC.

²⁰ En el caso del delito de injuria, el artículo 138 del Código Penal establece que se trata de una acción privada, esto es, requiere que el ofendido accione directamente ante el Poder Judicial a fin de proteger su honor.



9.7.1. Sobre esta publicación, la demandada señala que el actor incurrió en la falta grave imputada debido a que:

- Señaló públicamente que la Empresa cuenta con personal incompetente, lo que afectó no sólo el honor y buena reputación de sus compañeros de trabajo sino de la empresa frente a la opinión pública.
- Facilitó su perfil de Facebook como un medio para que se insulte al área de Relaciones Laborales, a los gerentes de la empresa y a los supervisores de Plaza Norte.
- Consentir estas conductas al no eliminar inmediatamente todo comentario injuriante y manifestar su expresa aprobación de tales calificativos al pulsar la opción "me gusta".

9.7.2. Al respecto, se tiene que a fojas 221-226 obra la impresión de la cuenta de Facebook del actor en la que efectivamente éste publica una fotografía en la que se ve una mano que agarra una tarjeta blanca que en letras negras mayúsculas dice "INCOMPETENTE" y los comentarios a que hace referencia la demandada; sin embargo, la publicación de dicha imagen no contiene ofensa alguna hacia algún compañero de trabajo ni a la demandada puesto que no se advierte tal ánimo en dicha publicación pues de manera genérica lanza un calificativo sin advertir que el mismo se encuentre dirigido a algún funcionario, trabajador o representante de la demandada, por lo que resulta un exceso de celo de la emplazada es considerar que éste se refería a todo su personal; asimismo, la mención de "*¿En qué oficina puedo dejarla?*" no puede considerarse como una referencia implícita a una sección o área de la demandada, pues se trata de una expresión genérica e imprecisa que no permite identificar quién es el incompetente ni qué oficina es la incompetente, por lo que el hecho de que la emplazada considere que tal comentario fue dirigido hacia su personal, constituye una interpretación suya que no puede ser atribuida al actor.

9.7.3. En cuanto a la facilitación y al consentimiento de dichas conductas, las mismas que se encuentran referidas a comentarios realizados por terceros y que la imputación se encuentra referida a no haber eliminado dichos comentarios, debe reproducirse en extenso lo señalado en los puntos 9.5.3, 9.5.4 y 9.5.5 de la presente sentencia, pues también se trata de un caso de omisión de un hacer.

9.7.4. En lo relativo a las pulsaciones realizadas por el demandante en los comentarios de terceros, debe tenerse en cuenta que respecto de lo consignado por el usuario RIGO BUSIK ESCOBAR no puede considerarse como agravante pues se trata de una expresión genérica e imprecisa cuando se hace mención a "gerentes", en todo caso, la palabra "incompetente" constituye una expresión calificativa que expresa el parecer u opinión hacia un tercero, por lo que su connotación no es injuriante sino calificativa.

9.7.5. Lo mismo sucede en el caso del comentario del usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS pues también se hace referencia sólo a "supervisor" sin indicar de quién o quiénes se trata; asimismo, respecto del usuario JHOVER TRUJILLO se tiene que éste responde a un comentario del usuario DILO SOTELO quien manifiesta que se encuentra esperando hace 10 días su certificado de trabajo y su liquidación, agregando que ya pasaron 48 horas de ley y si al viernes no se le otorga estos documentos asistirá al



PODER JUDICIAL
DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DECIMO PRIMER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA
Av. Abancay N° 800, Piso 18 - Cercado de Lima (Edificio Javier Alzamora Valdez)

ministerio, por lo que, bajo ese contexto el hecho de que el demandante hubiere pulsado "me gusta" no constituye un acto de injuria, ni se advierte que dicha acción fue realizada con el ánimo de injuriar a algún supervisor de Plaza Norte.

- 9.8. Siendo así, se advierte que las conductas imputadas como faltas graves por parte de la demandada al actor, no tienen tal condición, por lo que el despido del demandante no se encuentra justificado.

10. La Libertad Sindical.

10.1. Según lo señalado en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, además cautela su ejercicio democrático garantizando la libertad sindical. *"... Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga (...). El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2º del Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, precisando que consiste en 'el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...)'.* Por otra parte, según el artículo 1º, inciso 2), literal 'b', la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también 'contra todo acto que tenga por objeto' despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)"²¹.

10.2. Siendo así, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos como derechos fundamentales por nuestra Constitución, *"... imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) (...).* Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así

²¹ Fundamentos Jurídicos N° 8 y 10 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 11 de Julio del 2002 en el expediente N° 01124-2001-AA/TC.



como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga", por lo que la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados, sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado²².

- 10.3. Conforme a lo señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación; advirtiéndose que esta protección resulta necesaria puesto que *"Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad"*²³.

- 10.4. En el presente caso se aprecia que el demandante señala que su despido obedeció a actos de represalia de parte de la demandada por su condición de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA al haber realizado intensa actividad sindical en defensa de los derechos de los afiliados y por ejercer el cargo de representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, advirtiéndose que a fojas 97-107 corre el Acta de la Asamblea Nacional Extraordinaria de Elecciones del SUTRAGRISA mediante el cual se elige al actor como Secretario de Defensa, lo que es comunicado a la demandada el 22 de Enero del 2013 y a la autoridad administrativa de trabajo el 23 de Enero del 2013; asimismo, a fojas 457 obra la copia del Acta de Instalación del Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual el demandante figura como miembro titular.

²² Fundamentos Jurídicos N° 10, 12 y 13 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 28 de Noviembre del 2005 en el expediente N° 0206-2005-PA/TC.

²³ La libertad sindical. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada) 2006)

- 10.5. En cuanto a la actividad sindical del demandante, se tiene que a fojas 23-27 corre la copia de la solicitud de inspección por práctica antisindical y actos de hostilización presentado por el SUTRAGRISA ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 19 de Febrero del 2013, el cual se encuentra suscrito por el demandante y otros 2 dirigentes sindicales; asimismo, a fojas 45-47 obra la solicitud de inspección urgente presentada ante la misma autoridad de trabajo a efectos de que se compruebe el incumplimiento de convenio colectivo y a fojas 48-51 corre la comunicación dirigida a un Inspector de Trabajo respecto de actuaciones inspectivas a la demandada, los mismos que también se encuentran suscritos por el accionante.
- 10.6. Cuando el trabajador invoca la existencia de un despido nulo, esto es, "... cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales"²⁴.
- 10.7. Siendo así, habiéndose acreditado que el demandante tenía la condición de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA al momento del despido, hecho que le fue puesto en conocimiento de la emplazada, además se encuentra acreditado que éste ejerció dicho cargo solicitando a la autoridad administrativa de trabajo que realice actuaciones inspectivas de investigación a la emplazada, las mismas que se llevaron a cabo conforme aparece del requerimiento y acta de infracción de fojas 52-96, se advierte que el demandante cumplió con aportar indicios razonables del actuar ilegítimo de la demandada, advirtiéndose que ésta no cumplió con acreditar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el demandante ni con aportar elementos suficientes para demostrar que existe una justificación objetiva y razonable de la decisión adoptada, en aplicación de lo señalado en el artículo 25.3 de la Ley Procesal del Trabajo, motivos por el cual esta Judicatura da por cierto que el cese del demandante se debió a su condición de representante de los trabajadores y a su actividad sindical, motivo por el cual el despido realizado por la demandada deviene en nulo al haberse incurrido en las causales contempladas en los literales a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

11. La Queja o Proceso contra el Empleador.-

- 11.1. Según lo señalado en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR es nulo el despido que tenga por motivo la presentación de una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave consistente 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.

²⁴ Fundamento Jurídico N° 19 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 10 de Octubre del 2008 en el expediente N° 03169-2006-PA/TC.

- 11.2. En ese sentido, en el ámbito de las relaciones, se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo; lo que constituye una manifestación del Principio de Continuidad, que se aprecia en la permanencia del contrato pese al incumplimiento o la violación incurrida por el empleador²⁵.
- 11.3. Por otro lado, el derecho de acceso a la justicia tiene un reconocimiento constitucional al ser considerada una Garantía Fundamental de Tutela Jurisdiccional Efectiva, contemplada en el inciso 3) del artículo 139 de nuestra Carta Magna ya que el derecho a la tutela efectiva " *...se trata de un derecho constitucional que en su vertiente subjetiva supone, en términos generales, un derecho a favor de toda persona de acceder de manera directa o a través de representante ante los órganos judiciales; de ejercer sin ninguna interferencia los recursos y medios de defensa que franquea la ley; de obtener una decisión razonablemente fundada en derecho y, finalmente, de exigir la plena ejecución de la resolución de fondo obtenida...*"²⁶, por lo que el ejercicio de este derecho no puede ser restringido en el desarrollo de la relación laboral ni debe servir de sustento para despedir al trabajador.
- 11.4. Bajo este contexto, "*... debe establecerse que en caso de nulidad de despido el trabajador no sólo debe acreditar la relación laboral, sino, además, el motivo del despido, para lo que no es suficiente acreditar la existencia del proceso judicial instaurado, sino que es de cargo del recurrente demostrar la existencia del nexo - causal entre el despido y la causa alegada, es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador lo cual se demuestra a partir de la existencia actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores (...) Que, entonces, esta norma sanciona con la nulidad, el despido ejecutado, por el empleador como represalia contra el trabajador que en defensa de sus derechos e intereses ha formulado una queja o iniciado un proceso ante las autoridades competentes, esto es, tratándose de una queja ante las Autoridades Administrativas y en el caso de un proceso ante el órgano Jurisdiccional, lo cual viene a advertir que cuando la norma denunciada se refiere a una queja o reclamo no se está refiriendo a una reclamación directa que el trabajador haga a su empleador sino a aquella que han sido materializadas y formalizadas en sede administrativa o judicial, exigiendo además para su configuración que el recurrente demuestre la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada a fin de evidenciar que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador (...) Que, asimismo, según el segundo párrafo del citado artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento; es decir, que el acto del despido del trabajador se produzca con posterioridad a la formulación de la queja o del proceso judicial de naturaleza laboral en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de perjudicar al empleador o de tener un medio de prueba para defenderse frente*

²⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo y FERRO DELGADO, Víctor. Citados por BLANCAS BUSTAMANTE en Ob. Cit. Pág. 309-314.

²⁶ Fundamento Jurídico N° 14 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 28 de Enero del 2005 en el expediente N° 04080-2004-AC/TC.

*a un posible despido por causa justa, por lo que tratándose de parámetros temporales; éste debe ser efectuado dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el Juzgador que el móvil por el cual se ha roto el vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado; por lo que, tratándose de quejas administrativas efectuadas por uno o varios procesos judiciales instaurados dicha protección; en su término final, se extiende hasta dentro de tres meses de consentida la resolución gire cause estado o ejecutoriada...*²⁷

- 11.5. Por lo tanto, para efectos de la configuración de esta causal, requiere de dos requisitos especiales: el primero, que la queja o proceso sea presentado ante las autoridades administrativas y judiciales, y segundo, que la queja o proceso incoado por el trabajador contra su empleador estuviera en curso al momento del despido.
- 11.6. En el presente caso, se tiene que a fojas 23-27 y 45-51 obran las solicitudes presentadas por el SUTRAGRISA ante la autoridad administrativa de trabajo, advirtiéndose que en las mismas interviene el actor como Secretario de Defensa del sindicato, lo que originó que se genere la Orden de Inspección N° 1760-2013-MTPE/1/20.4 que concluyó en la emisión de un Acta de Infracción N° 1186-2013 de fecha 17 de Abril del 2013 mediante la cual se propone la imposición de una multa de S/. 103,600.00 a la emplazada por actos que afectan la libertad sindical, por incumplimiento de convenio colectivo y por no cumplir con la medida de requerimiento.
- 11.7. Siendo así, se advierte que para cuando se realizó el despido del demandante (30 de Abril del 2013), aún no había transcurrido el plazo de 3 meses desde que se expidió la referida acta de infracción, que daría inicio al procedimiento inspectivo sancionador, por lo que resulta evidente el nexo causal existente entre estas comunicaciones ante la autoridad administrativa de trabajo y el despido realizado dentro del plazo de protección contemplado en el mencionado artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, motivo por el cual se ha configurado el despido nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 11.8. Consecuentemente, advirtiéndose que el despido del demandante resulta nulo, corresponde que se ordene su reincorporación en el centro de trabajo o en su defecto, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido.
- 11.9. Respecto de las remuneraciones devengadas, se tiene que el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, 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, motivo por el cual, advirtiéndose que esta pretensión es de naturaleza accesoria por lo que sigue la suerte del principal, además debe tenerse en cuenta que cuando la accesoriedad viene determinada por ley, éstas se incorporan de pleno derecho al proceso aún cuando no hubieren sido invocadas por el justiciables, motivo por el cual, habiéndose declarado la

²⁷ Fundamentos Jurídicos Noveno, Décimo y Décimo Primero de la Sentencia en Casación emitida por la Sala de Derecho Social y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia con fecha 14 de Marzo del 2012 en el expediente N° 2610-2011-LA LIBERTAD.

nulidad de despido, debe ordenarse el pago de las remuneraciones devengadas así como el depósito de la CTS correspondiente.

- 11.10. Asimismo, habiéndose estimado la pretensión principal de despido nulo, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

12. Pago de Costas y Costos.-

- 12.1. Corresponde que la demandada reembolse al actor los gastos por concepto de costas y costos del proceso de conformidad con lo señalado en el artículo 412 del Código Procesal Civil, el mismo que establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración.

IV. FALLO:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 31 de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; **RESUELVE: DECLARAR:**

1. **FUNDADA** la demanda de reposición por despido nulo de fojas 132 a 144, subsanada a fojas 178 a 183 de autos, interpuesta por **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**; en consecuencia:
 - 1.1. Declaro **NULO** el despido del demandante realizado por la emplazada el día 30 de Abril del 2013.
 - 1.2. Se ordena que la demandada cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto de trabajo, o en su defecto, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido.
 - 1.3. Se ordena que la demandada pague al demandante las remuneraciones devengadas desde el 1 de Mayo del 2013 hasta la fecha de reposición efectiva del demandante, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios de dicho periodo más los correspondientes intereses financieros y cuya liquidación se practicará en ejecución de sentencia.
2. **ORDENESE** a la demandada al pago de las costas y costos del proceso y **NOTIFIQUESE** conforme a ley.-

DIG

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Sede Nazca
Nazca No. 408 - Jesus Maria

CEDULA ELECTRONICA

04/06/2015 14:21:46

Pag 1 de 1

Número de Digitalización
7821 - 2015



420150065142013129451801134000714

NOTIFICACION N° 6514-2015-SP-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	SALA	4° SALA LABORAL PERMANENTE
RELATOR	CABREJO DELGADO, MAGALY SOLEDAD	SECRETARIO DE SALA	SUAZO MARTINEZ, FABIOLA CAROLYN
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		

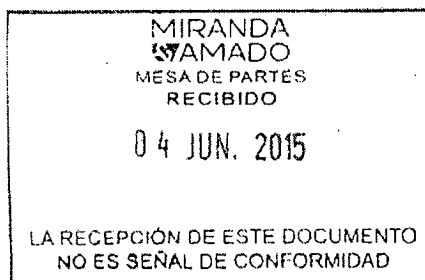
LA

DEMANDANTE : CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

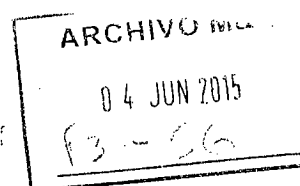
DESTINATARIO TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

DIRECCION : Direcccion Electronica - N° 1692

Se adjunta Resolucion DOCE de fecha 27/05/2015 a Fjs: 1
ANEXANDO LO SIGUIENTE:
SE ADJUNTA RES. N° 12 DEL 27-05-15



4 DE JUNIO DE 2015



4° SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE: 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

RELATORA: MAGALY SOLEDAD CABREJO DELGADO

Señores:

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA

Resolución N° 12

Lima, 27 de mayo 2015

Dando cuenta en la fecha los autos provenientes del Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; y, **CONSIDERANDO: PRIMERO:** Que, el literal a) del artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece lo siguiente: *Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente;* **SEGUNDO:** Sin embargo, estando a la cantidad de causas que diariamente ingresan a este órgano jurisdiccional que son elevados por los 16 Juzgados de Trabajo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 7° Juzgados Contenciosos Administrativos de régimen público y 5° Juzgados de Trabajo con Sub especialidad Previsional, resulta imposible programar la realización de las audiencias de vista de la causa dentro del plazo establecido en el artículo 33° literal a) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se resuelve: **SEÑALAR** fecha para la celebración de la **AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA** para el día **VEINTITRES DE JUNIO DE DOS MIL QUINCE, A HORAS DIEZ DE LA MAÑANA;** póngase a conocimiento del ETTI Laboral y el ETTI Nacional a efectos que se tomen las medidas pertinentes a efectos de que se pueda disponer la implementación de una Sala Laboral adicional. Avocándose al conocimiento de la presente causa los señores Jueces Superiores que suscriben, en mérito a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 573-2013-P-CSJLI/PJ publicada en el diario oficial El Peruano, el veintinueve de mayo de dos mil trece.-

1144

CORTE SUPERIOR DE LIMA
Asistente Judicial (notificaciones): MARQUEZ CAMPOS, ROCIO DEL CARMEN
Fecha: 10/06/2014 12:25:52
Razon: CEDULA ELECTRONICA
D. Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

DIC

PROCESADO

20 JUN. 2014

10/06/2014 12:29:21

Pag 1 de 1

Número de Digitalización
303808 - 2014

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Sede Alzamora Valdez
Esq. Abancay y Colmena S/N Cercado de Lima

CEDULA ELECTRONICA



420142228342013129451801134000L11

NOTIFICACION N°222834-2014-JR-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	JUZGADO	11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERU
JUEZ	RAMOS RIVERA, ANGEL TOMAS	ESPECIALISTA LEGAL	APAIZA CHUPA, DORA
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		

DEMANDANTE	: CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
DEMANDADO	: TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

DESTINATARIO TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

DIRECCION : Direcccion Electronica - N°1692

ARCHIVO M&A

30 JUN. 2014

Se adjunta Resolucion ONCE de fecha 26/05/2014 a Fjs: 1
ANEXANDO LO SIGUIENTE:
COPIA DE RESOLUCION N°10

10 DE JUNIO DE 2014

ML1-108374-0



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
 DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque Universitario - Edificio "Alzamora Valdez, Piso 18, Módulo II

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
 DEMANDANTE : GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO
 DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA
 MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
 JUEZ : ÁNGEL TOMAS RAMOS RIVERA
 SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

ARCHIVO M&A

30 JUN. 2014

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Lima, Veinte de mayo del dos mil catorce.-

Vistos, el escrito de fecha 12 de mayo del 2014, presentado por la parte demandada, entregado a esta Secretaria el 19 de mayo del 2014.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante escrito que se provee, la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número nueve, de fecha 19 de marzo del 2014.

SEGUNDO: Que, el recurso de apelación interpuesto, cumple los requisitos exigidos por el artículo 367° del Código Procesal Civil: precisando los errores incurridos, expresando los agravios respectivos y sustentando la pretensión impugnatoria, además de encontrarse dentro del término de ley; por lo que en aplicación a lo previsto por el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal Laboral Ley 29497 acotada, contándose el plazo desde el día hábil siguiente de la notificación de la sentencia;

TERCERO: Por lo expuesto se resuelve **CONCEDER CON EFECTO SUSPENSIVO** la apelación interpuesta por la parte demandada, contra la sentencia emitida en la resolución número nueve de fecha diecinueve de marzo del dos mil catorce; y **ELÉVESE** los autos al Superior Jerárquico con la debida nota de atención. **Notifíquese.-**

CARGO

PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia de Lima
CENTRO DE REGISTRO GENERAL

Expediente No. 12945-2013
Especialista Legal: Dra. Apaza Chupa
Escrito No. 6
Sumilla: **APELAMOS SENTENCIA**

SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. (en adelante, "RIPLEY"), debidamente representada por Sebastián Soltan Salazar, según poder que obra en el expediente, en los seguidos por **Giancarlos Cornejo Alvarado**, sobre reposición por despido nulo, atentamente decimos:

El 19 de marzo de 2014 nos fue notificada la Resolución No. 9, mediante la cual su Juzgado declara fundada la demanda interpuesta por el señor Cornejo Alvarado y, por consiguiente, nos ordena que cumplamos con reponerlo en su puesto de trabajo.

Por ello, al amparo de lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral (en adelante, "NLPT"), interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra la sentencia mencionada, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que exponemos a continuación:

I. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS

- 1.1. Pretensión impugnatoria principal: Que el órgano jurisdiccional superior **ANULE** la sentencia, debido a que esta vulnera nuestros derechos constitucionales a probar y a la debida motivación de las resoluciones judiciales.
- 1.2. Pretensión impugnatoria subordinada: Que el órgano jurisdiccional superior **REVOQUE** la sentencia y la declare infundada en todos sus extremos, debido a que esta incurre en diversos errores de hecho y de derecho.

II. FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA PRINCIPAL

- 2.1. **La sentencia vulnera nuestro derecho constitucional a probar:**

Durante la audiencia de juzgamiento que se llevó a cabo el 27 de setiembre de 2013, el Juzgado no admitió las dos pericias que ofrecimos como medios probatorios de nuestra contestación (minutos 33:50 al 41:38 del segundo vídeo). Para sustentar esta decisión, invocó lo dispuesto por el artículo 190 del Código Procesal Civil e incluso señaló expresamente -en respuesta a una pregunta formulada por nuestra parte- que ambas pericias ***“no tienen que ver con el proceso en sí”*** (minuto 34:56 del segundo vídeo). En otras palabras, a criterio del Juzgado, estos medios probatorios eran impertinentes.

Si bien esta decisión fue apelada oportunamente porque vulnera de manera manifiesta de nuestro derecho constitucional a probar, debemos resaltar que la sentencia no hace más que confirmar que el Juzgado se equivocó al no admitir ni actuar ambas pericias.

La sentencia alude, en más de una oportunidad, a categorías penales para determinar si el señor Cornejo Alvarado incurrió en la falta grave tipificada en el literal 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”). Así, por ejemplo, en el fundamento 9.5.3. se refiere al deber de garante en los delitos por omisión. Esto demuestra que la pericia del Dr. Iván Meini Méndez era un medio probatorio absolutamente pertinente que debió ser admitido y actuado durante la audiencia de juzgamiento.

Por otro lado, la sentencia se pronuncia sobre las características y el funcionamiento de Facebook. Incluso lo distingue de otros medios de comunicación social como los periódicos, las revistas o los blogs, para concluir que el señor Cornejo Alvarado no incurrió en una falta grave que justificara su despido. Esto demuestra que la pericia del magister Eduardo Villanueva Mansilla era un medio probatorio absolutamente pertinente que debió ser admitido y actuado durante la audiencia de juzgamiento.

Lo más preocupante es que, teniendo ambas pericias a su disposición, el Juzgado haya terminado remitiéndose a fuentes informales como el portal www.wikipedia.org o, lo que es peor, se haya apartado de los criterios vinculantes desarrollados por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario No. 3-2006/CJ-116 -citado en la pericia

del Dr. Iván Meini Méndez- y la Casación No. 1938-98 LIMA, sin siquiera citar las fuentes que sustentan tal apartamiento.

Este defecto justifica, por sí solo, que la sentencia sea anulada. Es innegable que ambas pericias son medios probatorios pertinentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos controvertidos del caso. Por consiguiente, corresponde que sean admitidas y actuadas. De lo contrario, se estaría limitando -sin justificación alguna- el ejercicio de nuestro derecho constitucional a probar.

2.2. La sentencia vulnera nuestro derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales:

2.2.1. Supuesto de falta de motivación interna del razonamiento¹:

Según la sentencia, es un hecho probado que el señor Cornejo Alvarado compartió y difundió en su perfil público de Facebook un fotomontaje en el que dos personas se dirigen al Director Ejecutivo de RIPLEY, el señor Norberto Rossi, diciéndole “desahuévate mierda” e “imbécil”.

Después de describir la publicación, el Juzgado establece como premisa de su razonamiento que “(...) *las expresiones vertidas en dicha publicación resultan ofensivas para cualquier persona (...)*” (el énfasis es nuestro). En otras palabras, ratifica que nos encontramos frente a insultos.

Lo increíble es que finalmente el Juzgado concluye que estos insultos no configuraron la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, ya que:

- (i) el señor Cornejo Alvarado no actuó con ánimo de injuria; y, (ii) no se ha

¹ En el Fundamento 7 de su sentencia recaída en el Expediente No. 728-2008-PHC/TC, el Tribunal Constitucional se refirió a este vicio en la motivación en los siguientes términos: “La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.”

En este plano uno podría señalar que, según la sentencia, RIPLEY y su Director Ejecutivo son lo mismo.

Sin embargo, cuando se trata de determinar si los insultos lesionaron el honor y la buena reputación del Director Ejecutivo de RIPLEY, si se hace una distinción radical entre ambos. Es más, para intentar sustentar sus conclusiones, el Juzgado llega a resaltar el hecho de que el señor Norberto Rossi no es parte del presente proceso.

En primer lugar, corresponde indicar que es absurdo que el Juzgado exija que se acredite el perjuicio al honor y a la buena reputación, cuando él mismo ha establecido -como premisa de su razonamiento- que las expresiones resultan ofensivas para cualquier persona. Además, como lo explica la pericia del Dr. Iván Meini Méndez, los sentimientos de la víctima no son relevantes para efectos de determinar si hay o no injuria. Tan es así que el honor y la buena reputación pueden ser lesionados frente a terceros, sin que la víctima siquiera se entere.

Lo que más nos llama la atención, es que la propia sentencia resalte que en el delito de injuria la acción penal es privada, para acto seguido cuestionar que el señor Norberto Rossi no haya presentado una denuncia. El hecho que tal denuncia no exista -por decisión libre y voluntaria del señor Norberto Rossi- no significa que el señor Cornejo Alvarado no haya insultado al Director Ejecutivo de RIPLEY y, por consiguiente, incurrido en las faltas graves que le fueron imputadas.

Sin perjuicio de lo expuesto, consideramos que el criterio del Juzgado en el sentido que una denuncia penal es la única manera en que la víctima puede manifestar su disconformidad con los insultos no tiene mayor asidero. Recordemos que el señor Norberto Rossi es el Director Ejecutivo de RIPLEY, y que fue RIPLEY -en ejercicio legítimo de su poder de dirección- quien despidió al señor Cornejo Alvarado. ¿Este procedimiento de despido no es prueba suficiente de la afectación al honor y la buena reputación del señor Norberto Rossi? El sentido común nos dice que sí.

2.2.2. Primer supuesto de inexistencia de motivación o motivación aparente³:

³ En el Fundamento 7 de su sentencia recaída en el Expediente No. 728-2008-PHC/TC, el Tribunal Constitucional se refirió a este vicio en la motivación en los siguientes términos: "*Está fuera de toda*

subsanado por la sentencia de vista, ya que -como hemos explicado- el Juzgado ni siquiera se ha pronunciado sobre la configuración de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, y el numeral 6) del artículo 139 de la Constitución Política de 1993 reconoce el derecho constitucional a la pluralidad de la instancia. Esto quiere decir que tenemos derecho a que dos órganos jurisdiccionales se pronuncien sobre este asunto, no siendo suficiente que sólo uno de ellos -el de segunda instancia- lo haga.

III. FUNDAMENTOS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA SUBORDINADA

3.1. Con relación al primer hecho analizado en la sentencia⁴:

Según la sentencia, a pesar de que en el perfil público del señor Cornejo Alvarado se han consignado insultos en contra de directivos de RIPLEY, este hecho no constituiría una falta grave porque la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, supuestamente, "(...) *requiere un acción de parte del trabajador, esto es, un <<hacer>> no de una omisión>> (...)*"⁵.

En primer lugar, no se descarta que el comportamiento del señor Cornejo Alvarado consistente en permitir que terceros insulten y ofendan a sus superiores jerárquicos y/o compañeros de trabajo sea un comportamiento reprochable; más bien, se sostiene que dicho comportamiento reprochable no estaría tipificado en el literal f) del artículo 25 de la LPCL porque dicha falta, supuestamente, requiere un comportamiento activo. Pues bien, y sin perjuicio de que ello es incorrecto, el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY, cuya inobservancia también fue imputada⁶, establece lo siguiente:

*"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).

⁴ Fundamentos 9.5.3. y siguientes de la sentencia.

⁵ Fundamento 9.5.3. de la sentencia.

⁶ Al respecto, se debe tener en cuenta que en las cartas ofrecidas como Anexo 1-K de la demanda, el señor Cornejo Alvarado reconoce, expresamente, que: "*Como trabajador sindicalizado conozco mis obligaciones expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo (...)*".

De tal forma, si en la sentencia se hubiera analizado si se configuró la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 de la LPCL, se hubiera concluido -bajo la lógica de la sentencia que realiza un distingo donde no lo hay- la validez del despido. Ello, porque el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY prohíbe el faltamiento de respeto de cualquier forma, activa u omisiva, siguiendo la lógica de la sentencia. Por tanto, el despido es válido.

En segundo lugar, sobre la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, BLANCAS BUSTAMANTE señala que es necesario recurrir a la calificación prevista en el artículo 130 del Código Penal para poder determinar su configuración. 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"*⁷ (el énfasis es nuestro).

Así, pues, si se hubiera admitido y actuado la pericia del Dr. Iván Meini Méndez, el Juzgado hubiera podido advertir lo siguiente:

"La responsabilidad penal se deriva de dos tipos de comportamientos: activos y omisivos. En el primer caso se realiza un comportamiento que pone en riesgo o lesiona el bien jurídico protegido. En el segundo caso se omite cumplir un deber que tiene por finalidad evitar que un bien jurídico sea puesto en riesgo o lesionado por un tercero (el enfermero del violento paciente con alucinaciones mentales que agrede a terceros) o por un hecho de la naturaleza (salvavidas, bombero, etc.). En los casos de delitos perpetrados mediante comportamientos omisivos será responsable quien tenga el deber de garante."

En términos generales se puede decir que el deber de garante recae en quienes han asumido libre y voluntariamente el compromiso de administrar una "fuente de riesgo" para bienes jurídicos y, en consecuencia, se obligan a que dicha fuente no lesiona los bienes jurídicos. Expresado con otras palabras, el deber de garante consiste en evitar que las actividades de las cuales uno es responsable no lesionen bienes jurídicos ajenos."

Por tal razón, el experto en materia penal concluyó lo siguiente:

"(...) en la medida en que cada muro en Facebook tiene un administrador (responsable), es esa persona quien tiene el deber de usar dicho medio de comunicación social sin que lesione

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013, p. 261.

el honor de terceros. El deber de usar lícitamente el Facebook conlleva que el control que tiene que desplegar el administrador para evitar lesionar el honor de terceros, recaiga no solo en los comentarios, ideas o imágenes que él incorpora a su muro, sino también en aquellos comentarios, ideas o imágenes que otras personas incorporan en su muro."

Además, el control que tiene cada titular del Facebook sobre las publicaciones que son realizadas en su muro también fue analizado por el magister Eduardo Villanueva Mansilla, quien explicó que "(...) los comentarios pueden ser borrados por aquellos que los ponen, o por el originador de la publicación, que viene a ser su dueño. Si un comentario no le gusta al que ha publicado una foto, puede retirarlo." Es decir, queda absolutamente claro que el insulto solo pudo haber sido publicado con la anuencia del señor Cornejo Alvarado, quien tenía el control sobre las publicaciones realizadas en su perfil público de Facebook; no obstante ello, y a pesar de ser determinante para resolver la controversia, dicha pericia tampoco fue admitida ni actuada en el presente proceso.

Finalmente, en la sentencia se concluye que el señor Cornejo Alvarado sí hubiera sido responsable por su omisión, y por tanto el despido hubiera sido válido, si las ofensas hubieran sido consignadas en un "blogg"⁸. Este razonamiento no tiene ningún sustento y, por el contrario, basta revisar la pericia del magister Eduardo Villanueva Mansilla para concluir que, al igual que un blog, el Facebook es un medio de comunicación social, de modo que la falta grave de injuria y/o faltamiento de palabra -incluso bajo la lógica de la sentencia- sí se ha configurado.

3.2. Con relación al segundo hecho analizado en la sentencia⁹:

Según la sentencia, dicho comportamiento no constituye una falta grave que justifica el despido del señor Cornejo Alvarado porque: (i) "(...) el demandante no actuó con ánimo de injuria ni de faltamiento de palabra (...) "¹⁰; y, (ii) "(...) de manera inapropiada e inadecuada mostró su disgusto por las sanciones impuestas" al señalar que el Director Ejecutivo de RIPLEY era un "imbécil" a quien un trabajador se puede referir con un "desahuévate mierda"

⁸ Fundamento 9.5.4. de la sentencia.

⁹ Fundamentos 9.6. y siguientes de la sentencia.

¹⁰ Fundamento 9.6.5. de la sentencia.

Estas cuestiones hubieran podido ser explicadas por el Dr. Iván Meini Méndez durante la audiencia de juzgamiento; no obstante, su pericia no fue admitida por el Juzgado y no pudo ser actuada.

Finalmente, en la sentencia se ha hecho referencia a la "gravedad de la injuria". Este análisis omite dos cuestiones: (i) si se configura la injuria y/o faltamiento de palabra, aquello es un delito y, por el principio de lesividad, necesariamente califica como una falta grave laboral al tratarse del mismo comportamiento¹⁴; y, (ii) la "gravedad" de la injuria y/o faltamiento de palabra no constituye un requisito para la configuración de la falta grave, de acuerdo a la Casación No. 1938-98 LIMA en la que la Corte Suprema de Justicia de la República estableció que:

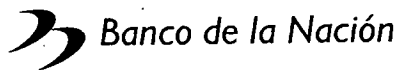
"(...) la Ley Laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, es suficiente únicamente que la injuria se encuentra presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta" (el énfasis es nuestro).

Inclusive, si se hubiera admitido la pericia del Dr. Iván Meini Méndez, se hubiera podido apreciar que en este caso se ha configurado el delito de difamación agravada, que es la forma más grave de lesionar el honor de una persona. En este caso, la gravedad de la falta radica en que no solo se insultó o agravó al Director Ejecutivo de RIPLEY, sino que se le insultó en un medio público determinando que cualquiera persona pudiera enterarse.

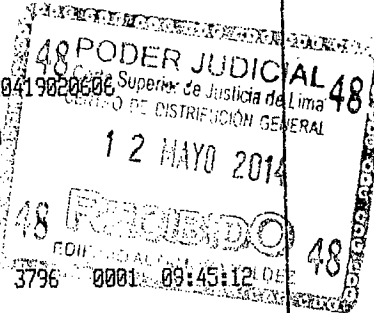
Doctrina autorizada ha señalado que se justifica el despido cuando, mediante expresiones ofensivas y agraviantes *"(...) se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores"*¹⁵. En este caso, la humillación pública sufrida por el Director Ejecutivo de RIPLEY, definitivamente, ha comprometido el principio de jerarquía; pero, lo que es peor, la sentencia ha determinado que, cada vez que un trabajador se encuentre disconforme con un comportamiento del empleador, se encontrará autorizado a insultarlo públicamente

¹⁴ Al respecto, 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.

¹⁵ 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.



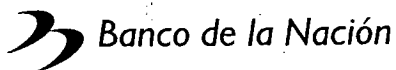
BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIALCODIGO : 07935
APELACION DE SENTENCIADOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20419020606
DEPEN.JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA
N.EXPDE.: 12945-13
MONTO S/.: *****152.00

384744-3 24MAR2014 9680 3796 0001 09:45:12

1589001-4-F CLIENTE

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"



BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIALCODIGO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIALDOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20419020606
DEPEN.JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST.JUD. LIMA
CANT.DOC.: 0002
MONTO S/.: *****7.90

385375-2 24MAR2014 9680 3796 0001 09:45:22

1589002-4-F CLIENTE

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

4° SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE: 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

RELATORA: MAGALY CABREJO DELGADO

Señores

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA

Resolución N° 13

Lima, 08 de julio del 2015

ATENDIENDO: PRIMERO: Que, conforme obra en autos se citó a las partes procesales para el día OCHO DE JULIO DEL DOS MIL QUINCE A HORAS 3:25 PM, para la notificación de la **Resolución de Vista**; **SEGUNDO:** Que, por la recargadas labores que afronta este órgano jurisdiccional y dado la naturaleza de la presente causa, debe reprogramarse dicho acto procesal; en consecuencia, **DISPUSIERON:** citar a las partes en la oficina de Secretaría de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima para el día **MIERCOLES QUINCE DE JULIO DEL AÑO EN CURSO**, a horas **3:25 de la tarde.-** Notificándose.-



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
 Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

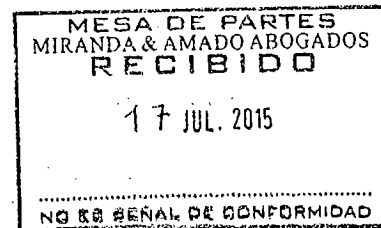


Señores:

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA



Lima, 03 de julio de 2015

VISTOS:

En Audiencia Pública de Oralidad e interviniendo como Jueza Superior Ponente la Señora Carlos Casas.

ASUNTO:

Viene en revisión a esta instancia la **Resolución** emitida en **Audiencia de Juzgamiento** de fecha 27 de setiembre del 2013 (fojas 833 a 836), que declara impertinentes las pericias de parte; en mérito a la apelación interpuesta por la demandada, obrante a fojas 843 a 847; y, la **Sentencia N° 050-2014-11JETPL**, de fecha 19 de marzo del 2014 (fojas 1210 a 1228) que declara fundada la demanda; en mérito al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, obrante de fojas 1268 a 1287.

AGRAVIOS:

La parte demandada expresa los siguientes agravios

1. Respecto a la Resolución emitida en la Audiencia de Juzgamiento, el A quo ha incurrido en error al declarar improcedente las dos pericias ofrecidas por la demandada, consecuentemente ha violentado el derecho constitucional a probar de la demandada; pues, el informe pericial elaborado por un experto en Derecho Penal se relaciona directamente con uno de los

PODER JUDICIAL
 FABIOLA ROSA MARTINEZ
 SECRETARIA
 Cuarto S. Sala de Trámite
 Lima 03



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

hechos controvertidos por las partes: La configuración de la falta grave tipificada en los literales a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del D.L. 728. Y el informe pericial elaborado por un experto en internet, tecnologías de la información y redes sociales, se relaciona directamente con los hechos controvertidos por las partes: La realización de un acto de trasgresión informática (hackeo), las implicancias de la función “compartir” que pueden utilizar los usuarios de Facebook y el acrónimo y su significado en las redes sociales. Pues para resolver la presente litis, se tendrá que tener un conocimiento pleno sobre lo que es Facebook y cómo funciona.

2. En torno a la **SENTENCIA**; con la no admisión de las dos pericias ofrecidas por la demandada, se ha lesionado el derecho constitucional a probar, En la sentencia el A quo alude a las categoría penales para determinar si el demandante incurrió en la falta grave tipificada en el literal f)) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, refiriéndose al deber de garante en los delitos por omisión, por ello era necesaria la pericia del experto en Derecho Penal. En cuanto al tema del Facebook resultaba necesaria la pericia del experto en informática, sin embargo el Juez recurre a fuentes informales como Wikipedia para resolver la causa.

3. El A quo en la sentencia señala que es un hecho probado que el demandante Giancarlo Cornejo Alvarado compartió y difundió en su perfil público de Facebook un fotomontaje en el que dos personas se dirigen al Director Ejecutivo de Ripley con expresiones ofensivas, pero que estas expresiones **son ofensivas para cualquier persona pero sin embargo concluye que no constituye falta grave** porque el actor no tuvo la intención de injuriar al señor Rossi ni se ha acreditado que éste se hubiere sentido injuriado. Lo cual es contradictorio. Además el A quo justifica la conducta del actor por el contexto en que sucedieron los hechos y era que se le venía imponiendo sanciones.

PODER JUDICIAL

FABIAN P. LEO MARTINEZ
JUEZ LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

MARTINEZ
 TAPIA
 de Dependencia
 Nueva Ley de 1963
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



8. El A quo incurre en vicio de motivación que no podrá ser subsanado en la sentencia de vista, ya que el Juez no se ha pronunciado sobre la configuración de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° de la LPCL, y el numeral 6) del artículo 139° de la Constitución.

9. En la sentencia se concluye que el demandante, hubiera sido responsable por omisión y por tanto el despido hubiera sido válido, si las ofensas hubieran sido consignadas en un *blog*, pues este razonamiento del A quo no tiene ningún sustento, por el contrario, basta revisar la pericia del Magister Eduardo Villanueva Mancilla para concluir que, al igual que un *blog*, el Facebook es un medio de comunicación social, de modo que la falta grave de injuria y/o faltamiento de palabra sí se ha configurado.

10. En el presente caso es incontrovertible que el calificativo de “imbécil” es un insulto, por lo tanto no cabe duda de que existió el ánimo de injuriar el cual se hecho referencia en la sentencia, tanto más si, ni en la demanda, ni en la audiencia de juzgamiento, el demandante, señaló que la difusión de ese insulto en contra de la máxima autoridad de RIPLEY estuvo motivada por las razones que arbitrariamente han sido consignadas en la sentencia.

11. En la sentencia se concluye, sobre el calificativo de incompetente, el A quo omite valorar el contexto en el que fue emitida dicha publicación. Asimismo en el contexto en que se produjo la publicación permite concluir que: el demandante obtuvo una respuesta a su pregunta, cuando algunos usuarios hicieron referencia al personal de RIPLEY; y, esta era la respuesta que esperaba porque celebró con un “Me gusta” en cada oportunidad en que se insultó al personal de Ripley.

12. El A quo yerra al considerar que el despido es nulo, porque de la misma sentencia se verifica que el cese del demandante estuvo motivado por la publicación ofensiva y agravante que constan en su perfil público de



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

Facebook. En efecto, el hecho de que en la sentencia se hayan consignado arbitrariamente diversas motivaciones con el fin de justificar los insultos y agravios, no permite negar su existencia. De tal forma que, si las publicaciones que motivaron el despido del demandante existe y son ciertas, queda claro que su despido nada tuvo que ver con las causales por las que, según la sentencia, el despido sería nulo.

13. La sentencia del A quo constituye un error al dejar de lado la existencia de las publicaciones ofensivas e injuriantes presentes en el perfil público de Facebook del demandante y, por el contrario, centrarse únicamente en la existencia de un reclamo que: no fue formulado solo por el actor, sino que también fue suscrito por otros dirigentes que no fueron despedidos, y , fue absolutamente ineficaz porque, tanto la Autoridad Administrativa de Trabajo, como el Poder Judicial, determinaron que Ripley no incurrió en actos antisindicales.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 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*-, en la apelación la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. 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 instancia.

SEGUNDO: Respecto al primer agravio, referido a la declaración de improcedencia de las pericias solicitadas por la demandada; es importante destacar que para definir si las pruebas ofrecidas son pertinentes o relevantes respecto de la cuestión discutida, el artículo 190° del Código

PODER JUDICIAL
 FABIOLA C. LIZO MARTINEZ 5
 SECRETARIA
 Sala IV de Trabajo
 Corte Superior de Justicia
 Lima



Procesal Civil, aplicable supletoriamente, señala: "***Los medios probatorios deben referirse a los hechos y a la costumbre cuando ésta sustenta la pretensión (...)***". En el caso de autos, se tiene que las pericias ofrecidas como medio de prueba por la demandada, están dirigidas a sustentar posiciones de dos especialistas, uno en Derecho Penal y otro en internet, tecnologías de la información y redes sociales; no obstante ello no constituyen un medio probatorio exacto puesto que son referenciales y no tienen relación entre el hecho y la actividad de verificación que se pretende alcanzar o demostrar el hecho. En tal sentido se desestima el agravio expuesto por la demandada.

TERCERO: En relación a los ***agravios de segundo al noveno*** de la demandada; es conveniente precisar que la pretensión principal del actor es la reposición por haber sufrido un despido nulo, fundamentando en que la demandada sancionando su actuar como dirigente sindical le ha atribuido la comisión de faltas graves por expresiones en el Facebook sin tener en consideración el ejercicio de su libertad de expresión, siendo ilegal el ingreso a su cuenta. Como pretensión subordinada plantea la indemnización por despido arbitrario. La demandada afirma que no existe un despido pues el actor fue despedido por comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR y artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, esto es, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia grave del Reglamento Interno de Trabajo y la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita al haber publicado y difundido expresiones injuriantes a través de su Facebook de perfil público contra sus compañeros de trabajo y personal jerárquico. Siendo esto así, la Litis se circunscribe a determinar si las faltas graves imputadas se han configurado o si se produjo un despido nulo que obedeció a su condición de Secretario de Defensa del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley Perú S.A – SUTRAGRISA, por ser representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y por haber

OLIVERO MARTINEZ
JUEZ
SALA
Trabajo
CORTA DE LIMA

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

formulado denuncias ante las autoridades, esto es, si se han configurado las causales de nulidad de despido previstas en el inciso a), b) y c) del Decreto Supremo 003-97-TR.

CUARTO: En primer lugar, es necesario precisar que el poder de dirección del empleador es una facultad reconocida por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que posee fundamento constitucional. El poder de dirección es un correlato de la libertad de empresa contemplada en el artículo 59 de la Constitución, la cual supone permitir al empresario organizar su actividad empresarial de manera libre y en función a los objetivos por él planteados (libertad de organización de empresa). En ejercicio de su poder de dirección, el empleador está facultado a regular, reglamentar, modificar y reemplazar las condiciones de trabajo; así como vigilar, controlar y sancionar al trabajador en el desempeño de sus funciones. Estas facultades que el empresario ejerce sobre el cumplimiento de la prestación de trabajo, son sumamente relevantes porque efectivizan el poder de dirección. Al haberse imputado al actor la comisión de faltas graves por haber publicado y difundido expresiones injuriantes a través de Facebook contra sus compañeros de trabajo y contra el personal jerárquico, es importante referirse a la Libertad de Expresión del demandante y si la demandada podía ingresar legítimamente al Facebook del actor.

QUINTO: Actualmente el uso de la tecnología hace también que la forma en que las relaciones laborales se prestan, cambien. Como señala Moguel Fernández¹, *"...en los últimos años, la implantación de las nuevas tecnologías ha originado cambios profundos en todos los ámbitos de nuestra sociedad..."*, así, el ámbito laboral no es ajeno a tales cambios. En el caso de autos, se ven enfrentados los siguientes derechos de quienes forman

¹ MOGUEL FERNÁNDEZ, Jordi. "El poder de control y vigilancia del empresario sobre las actividades de los trabajadores, y sus implicancias penales". Noticias Jurídicas, 2006. El texto puede ser encontrado en: <http://noticiasjuridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200602-5158142111062510.html>.



parte de la relación laboral: de un lado, la libertad de empresa manifestada en el poder de dirección del empleador y, del otro, la libertad de expresión del trabajador. El A quo en la sentencia señala que la libertad de expresión no es un derecho absoluto sino que se encuentra limitado, entre otros, por el derecho al honor de cualquier persona, agregando que todo trabajador debe cuidar que sus expresiones realizadas en privado o en público no afecten la honra y dignidad de otro trabajador o del empleador o sus representantes, caso contrario estaríamos frente a una falta grave sancionable con el despido, sin embargo en el caso del dirigente sindical se debe tener más cuidado al efectuar el análisis a fin de no afectar su libertad sindical.

SEXTO: En torno al Derecho a la Expresión, el **artículo 19°** de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, establece: *"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"*. 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 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*

PODER JUDICIAL

FABRICA QUINCE GRIÑALZ
 SROU...
 Cuarta Sala...
 Sala de T...



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE

Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones...

Este derecho es reconocido por nuestra 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 (...).”*

SÉPTIMO: El **Derecho a la honra**. El **artículo 11** 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. 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.*

OCTAVO: En el presente caso, la demandada despidió al actor por comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita al haber publicado y difundido expresiones injuriantes a través de su Facebook. El actor sostiene que la demandada ingresó ilegalmente a su perfil de Facebook y que las expresiones consignadas en ella ~~no~~ constituyen falta

PODER JUDICIAL
 MARTINEZ
 9
 Cuarto Sala Laboral
 Nueva Ley Procesal
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



grave, pues fueron emitidas en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión. Respecto a que la demandada ingresó ilegalmente al Facebook del actor, debemos tener presente lo que conceptuaron Ojeda Avilés y Gorelli Hernández, sobre el derecho a la intimidad como: "...reducto individual dotado de pleno contenido jurídico que ha de quedar preservado de todo tipo de intromisión extraña...", señalando que este derecho a la intimidad "...tiene como objetivo básico, la protección de la esfera espiritual, afectiva o íntima de la persona y su círculo familiar..."². Haciendo un símil, con los correos electrónicos citaremos lo que nos dice **Alfredo Salvador** ³, *"es inevitable que se susciten casos en los que el trabajador utilice indebidamente el correo electrónico que le otorga su empleador para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Por ello, señala que en una situación como esta se ven enfrentados los siguientes derechos de quienes forman parte de la relación laboral: de un lado, la libertad de empresa manifestada en el poder de dirección del empleador y, del otro, la intimidad y la inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador"*. En autos se ha acreditado que la cuenta en Facebook del actor era pública pues su acceso no estaba restringido, pudiendo acceder cualquier persona que tenga cuenta en Facebook, por lo que podemos afirmar válidamente que este espacio no era parte de su vida privada y por tanto era susceptible de intervención por terceros sin su autorización. En tal virtud no ha existido ilicitud en su acceso por parte de la demandada.

NOVENO: Al haberse imputado al actor la falta grave por la publicación y difusión de expresiones injuriantes a través de su cuenta en Facebook, y el demandante sostiene que estos actos se enmarcan en el ejercicio del derecho a su libertad de expresión; es necesario analizar si estamos frente a

² GORELLI HERNANDEZ, Juan y Antonio OJEDA AVILES. "Diccionario Jurídico Laboral". Granada: Editorial Comares. 1999. p. 211.

³ SALVADOR VARGAS, Alfredo. ¿Es posible que el empleador acceda al correo electrónico del trabajador? En: ATHINA: N° 08: Revista de Derecho de los Alumnos de la Universidad de Lima.



frases injuriantes que han lesionado el derecho al honor de una o más personas o si es el ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Es importante destacar que los derechos fundamentales, pese a su importancia y preeminencia, tienen límites. Los tratadistas coinciden que los límites normalmente "... están en el ejercicio de otro derecho o también en otros bienes constitucionales"⁴. En otras palabras, siempre se nos ha enseñado que los derechos de uno terminan en donde comienzan los derechos de otro. Martínez de Pisón Caveró en torno a los derechos y libertades fundamentales, hace referencia al criterio de ponderación, señalando que los derechos fundamentales éstos no son absolutos⁵. El A quo, en la recurrida reconoce que el derecho a la libertad de expresión contenido en el inciso 4 del artículo 2 de la Constitución no es absoluto sino que se encuentra limitado, entre otros, por el derecho al honor de cualquier persona, por ello es que el trabajador en el ejercicio de esta libertad debe respetar el honor, la dignidad y la intimidad del empleador o de sus representantes.

DÉCIMO: La publicación en el Facebook del actor de la imagen del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa demandada y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, con la frase: "OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR' con los comentarios de varios usuarios a los que incluyó como Sutragrisacd, Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Único Ripley Perú, con los consiguientes comentarios por citar algunos: *El usuario Williams Guerra: "ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!! (sic). Otro usuario: "peor q chileno".* También compartió en su perfil de Facebook un fotomontaje originado en el usuario SUTRAGRISA RIPLEY-MAX LOS OLIVOS, sobre el señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY, acompañado por Natalia Málaga y el cómico "Melcochita", los tres con la camiseta de la selección peruana, en donde dichos personajes se dirigían al señor Norberto Rossi de esta

⁴ DE ASIS ROIG, Rafael. "Escritos sobre derechos humanos", ARA Editores, 2005, p. 80.

⁵ MARTINEZ DE PISON CAVERO, José. "El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional", Editorial Civitas S.A., Madrid, primera edición, 1993, p. 158.



manera: "Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda!!!!!!" (sic). "Quitate esa camiseta IMBECIL!!!!!!!" (sic). Otra publicación en su Facebook fue una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta que decía "INCOMPETENTE", con la sumilla: "¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla? ." (sic). Con los comentarios de los usuarios a quienes incluyó como: "De seguro se perdió del area de RELACIONES LABORALES, sin contar que toda las gerencias deben tenerla...." (sic) "Déjalo a cualquier secretaria que ellas se las van a entregar a sus gerentes, por que allí es donde corresponde" (sic). Otro: "INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA" (sic). "Si muchos se demoran esas mierdas.. me llega un par de incompetentes... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???" (sic). En todos ellos el actor puso like.

UNDÉCIMO: Si bien no es un aspecto en verdad polémico que la publicación de contenidos por parte del trabajador responde a su voluntad de elección sobre lo que ha comunicado, por cuanto, en principio tiene la libertad de comunicar; también es cierto que el trabajador como cualquier otra persona, debe cuidar que las expresiones vertidas en su comunicación en las redes sociales en Internet, como en otros ámbitos públicos, no lesionen los derechos de sus compañeros de trabajo o de su empleador o representantes de su empleador, pues la relación laboral lo obliga a prestar un servicio subordinado que implica facultar a un tercero para que dirija, controle y supervise sus actividades.

DUODÉCIMO: Este Colegiado en otras causas sometidas a revisión (como el Expediente N° 12943-2013 y 13049-2013) ya se ha pronunciado sobre el Facebook de los trabajadores y su derecho a la libertad de expresión, en los siguientes términos: *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*



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

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 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

DECIMOTERCERO: El Magistrado integrante de este Colegiado y profesor universitario Dr. Omar Toledo Toribio en torno al tema El Facebook y el Derecho Laboral - Los límites de la Libertad de expresión en la relación laboral ha expuesto: "Bajo el criterio expuesto por el Tribunal Constitucional en el caso reseñado, que compartimos plenamente, sólo podrá aceptarse la restricción de los derechos de opinión e información cuando se ponga en riesgo el normal cumplimiento de las funciones del 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".

DECIMOCUARTO: Desde nuestra lectura, el reconocimiento del derecho fundamental como es la libertad de expresión que emerge de nuestro ordenamiento constitucional, debe ser ejercido sin lesionar el derecho al

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.



honor. En tal virtud el empleador tiene la facultad de sancionar a su trabajador, según el contenido publicado y el grado de afectación que el mismo produce, sanción que puede llegar al despido justificado. El problema surge no por la forma en que el empleador puede ejercer la función en sí de fiscalización, sino por los espacios que pueden ser afectados so excusa del control practicado por el empleador. Así también el trabajador puede alegar invasión a sus derechos a la libertad y a la intimidad. Podría ser una falta el hecho de acceder a redes sociales 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. En autos el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima ha constatado las expresiones injuriantes en el perfil de Facebook del actor, con acceso público; asimismo a fojas 328 corre 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 que está acreditado que el perfil ingresado es uno de tipo público, pudiendo observarse las imágenes y leer las expresiones vertidas en ella, sin necesidad de ninguna clave o permiso del usuario de dicho perfil; siendo esto así, lo que ha compartido el demandante con otros usuarios es de su responsabilidad, no habiéndose lesionado su derecho a la intimidad y privacidad del demandante por ser de carácter público su facebook.

DECIMOQUINTO: El artículo 23.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: *“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*

PODER JUDICIAL

.....
 FOLIO 1200
 CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
 Cuarto de Trámites
 Recepción
 Expediente



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.

DECIMOSEXTO: Al accionante se le imputan las faltas graves tipificadas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme a la Carta de Imputación de cargos que corre de fojas 10 a 13 y la Carta de Despido de fojas 18 a 22. El inciso a) del artículo 25° de la citada, se refiere al *Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada 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.* Esta falta implica la violación de los deberes fundamentales del trabajador; su alcance debe entenderse a la forma concreta como debe cumplir su prestación el trabajador, vale decir, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador. Refiere al respecto el Dr. Carlos Blancas Bustamante en su libro "El despido en el Derecho Laboral Peruano": "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".⁷

DECIMOSÉPTIMO: Debe agregarse a lo anteriormente expuesto, que en relación a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que "...en el ejercicio de su potestad directiva el empleador tiene no sólo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores

⁷ Blancas Bustamante, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Editorial Jurista. 3era edición Lima, marzo 2013 página 210.

PODER JUDICIAL

FABIO A. MARTINEZ

15
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



*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" ... "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 trasgresión del RIT en que hubiera incurrido el trabajador posee la trascendencia necesaria para considerarla **"grave"** y sancionarla con el despido.⁸ Otro concepto que resulta importante citar es la apreciación mencionada por el Dr. Blancas en su obra citada: "Hay quien como Ramírez Bosco, 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. La mayor gravedad que le atribuye a su vulneración deriva del hecho de que por ser una orden escrita y preestablecida esto es, de pleno conocimiento del trabajador, su infracción resulta inexcusable".⁹*

DECIMOCTAVO: 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. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 00342-2011-PA/TC y en el expediente N° 01428-2012-AA/TC, ha establecido 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

⁸ Ob. C. páginas 223 y 224.

⁹ Ob. C. páginas 224 y 225.

PODER JUDICIAL

FABIAN EDUARDO MARTINEZ

SECRETARIA

Cuarta Sala Laboral Permanente

Nuevo Proceso de Trabajo

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



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 del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”.

DECIMONOVENO: En cuanto al faltamiento de palabra, está referido a la expresión insultante de palabra o por escrito, que supone desprecio, ofensa, falta de consideración y respeto; abarca acciones y omisiones. Esta posición encuentra respaldo en lo planteado por el profesor Blancas Bustamante, quien señala: *“Las expresiones agraviantes pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones, o acompañada de gestos, asignarán al faltamiento su gravedad, configurando la falta tipificada por la ley. La Jurisprudencia ha estimado que constituye un grave faltamiento de palabra en perjuicio del empleador suscribir una comunicación publicada en un diario de circulación nacional, así como difundirla internamente en la empresa, formulando serias acusaciones sobre la comisión del delito por el presidente de la empresa”*¹⁰ Este mismo autor señala que el tipo penal de injuria (artículo 130° del Código Penal), sin entrar a definir el contenido que ésta 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 indicado artículo. El faltamiento de palabra u ofensa verbal o escrito se encuentra específicamente considerado como el supuesto de hecho establecido en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.¹¹ No obstante lo mencionado, corresponde resaltar que el hecho analizado también configura la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° de la LPCL; concretamente, la inobservancia del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo, falta que también fue imputada al actor con la carta de preaviso de despido. De la revisión de este artículo del RIT, que corre a fojas 303 de autos, se desprende que establece lo siguiente: *“Es obligación*

¹⁰ Ob. Cit, página 258

¹¹ Ob. Ci. pág. 261.

PODER JUDICIAL

FALLA

COGE

100

CORTE

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

de todos los empleados tratar respetuosamente y con cortesía 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". El demandante ha reconocido que conocía sus obligaciones expuestas en el Reglamento Interno de Trabajo (carta del 18 de febrero del 2013, que figura como anexo 1-K de la demanda), por lo que no se encuentra justificación alguna para que haya trasgredido la prohibición mencionada al haber compartido en su cuenta de facebook las imágenes y frases agraviantes contra los representantes de la demandada; habiendo mostrado su conformidad con los comentarios que suscitaron su publicación, lo que hace inverosímil la tesis de que no se refería al personal de la demandada y que no tenía el ánimo de injuriar, máxime si se trataba de una página catalogada como red social, de carácter público, 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, tanto más que en otros casos vinculados ya se ha resuelto que existe una igualdad entre compartir y publicar; por lo que se puede concluir válidamente que no ha existido un ejercicio legítimo de su libertad de expresión, por lo que merece ampararse los agravios de la demandada y revocar la recurrida.

VIGÉSIMO: Este Colegiado, en otras causas similares, ha señalado que frente al derecho de expresión del actor y los derechos a la buena imagen, al honor, a la reputación de los representantes de la empresa, se debe efectuar la ponderación de estos derechos tutelados, privilegiando el derecho al honor conforme al “test de ponderación”, no encontrándose justificación alguna para avalar la conducta injuriante del demandante.

VIGÉSIMO PRIMERO: En el caso de autos se debe precisar que el actor tiene la condición de Secretario de Defensa de SUTRAGRISA, por lo que se debe tener presente que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha

CÓRTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE

Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

indicado; “154. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas, y con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje¹²”, asimismo ha señalado: “804. El Comité indicó que una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrían ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un periodo determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave”¹³; En ese sentido, el demandante al ser Secretario de Defensa tenía la obligación de guardar una conducta diligente en la relación laboral, procurando ser el ejemplo de sus compañeros de trabajo por su condición de dirigente sindical, ejerciendo el respeto al superior y compañeros de trabajo, y en la misma sintonía desarrollar funciones en el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados, con la probidad que corresponde al caso, situación que no ha ocurrido en el presente caso; más aún si como dirigente sindical conoce los derechos y obligaciones que establece el Reglamento Interno de Trabajo para poder ejercer eficazmente sus funciones, lo que fue reconocido en Audiencia de Vista, y que es corroborado, con el medio de prueba que corre a fojas 108 a 110, en el cual el actor en su quinto párrafo, manifiesta que como trabajador sindical conoce sus obligaciones expuestas en el reglamento de trabajo.

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, de conformidad con el inciso 2.a) del artículo 4° de la

¹² Recopilación de 1996, párrafo 152; 304. Informe caso num 1850, párrafo 210; 306° caso num 1885, párrafo 140; 309°. Informe, caso num 1945, párrafo 67; 324°. Informe; caso num. 20014, párrafo 925 y 336°. Informe, caso num. 2340, párrafo 652.

¹³ Recopilación de 1996, párrafo 727; 311. Informe caso num 1934, párrafo 129; 316°. caso num 1972, párrafo 706 y 334°. Informe, caso num 2046, párrafo 350.

PODER JUDICIAL

MARTÍNEZ
19
CÓRTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
Expediente N° 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima;

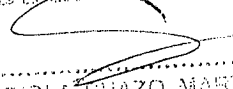
RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución emitida en Audiencia de Juzgamiento de fecha 27 de setiembre del 2013 (fojas 833 a 836), que declara impertinentes las pericias de parte.

REVOCAR la Sentencia N° 050-2014-11JETPL, de fecha 19 de marzo del 2014 (fojas 1210 a 1228) que declara fundada la demanda, **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda. Absuélvase de la instancia a la demandada. Sin costos ni costas.

En la acción interpuesta por **GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre reposición; y, lo devolvieron al Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-

PODER JUDICIAL


FABIOLA GUAZO MARTINEZ
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

1207

CORTE SUPERIOR DE LIMA
Asistente De Secretario De Sala: GARAY SALVADOR YESY
Fecha: 13/08/2015 08:56:11
Razon: CEDULA ELECTRONICA
Oficina: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

13 AGO 2015



MIRANDA
WAMADO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
13 AGO. 2015
LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO
NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

Sede Nazca

Nazca No. 408 - Jesus Maria

CEDULA ELECTRONICA

13/08/2015 08:57:32

Pag 1 de 1

Número de Digitalización

0000694607-2015-ANX-SP-LA



420150125392013129451801134000714

NOTIFICACION N°12539-2015-SP-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	SALA	4° SALA LABORAL PERMANENTE
RELATOR	CABREJO DELGADO, MAGALY SOLEDAD	SECRETARIO DE SALA	CABREJO DELGADO MAGALY SOLEDAD
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		LA
DEMANDANTE	: CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS		
DEMANDADO	: TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA		
DESTINATARIO	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA		

DIRECCION : Direcccion Electronica - N°1692

Se adjunta Resolucion CATORCE de fecha 10/07/2015 a Fjs: 16

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

SE ADJUNTA RES. N°14 + RECURSO DE CASACION

13 DE AGOSTO DE 2015

ARCHIVO M&A
17 AGO. 2015
F3156

4° SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

RELATORA : CABREJO DELGADO, MAGALY

Señores

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

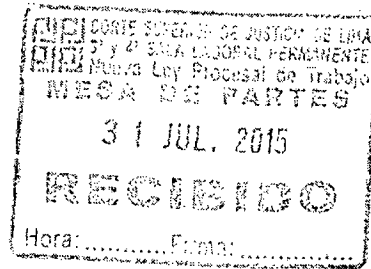
ESPINOZA MONTOYA

Resolución N° 14

Lima, 10 de agosto de 2015.-

Dado cuenta, en la fecha, al escrito de ingreso N° 14103-2015, presentado por la parte demandante, **ATENDIENDO: PRIMERO:** Que, el demandante interpone Recurso de Casación contra la Sentencia de Vista; **SEGUNDO:** El numeral 2) del artículo 35° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 establece que el recurso de casación se interpone ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles; **TERCERO:** Que, la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias, de conformidad con el artículo 38° de la citada Ley Procesal; en consecuencia; **DISPUSIERON** elevar los autos a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica con la debida nota de atención.-

Sec: Dra. Fabiola Suazo Martínez
Exp: 12945-2013-0-1801-JR-LA-11
Mat: Nulidad de Despido y otros
Sum: Recurso de Casación



SEÑOR PRESIDENTE DE LA CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE
DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
S. P.

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, en los seguidos con
TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre NULIDAD DE
DESPIDO Y OTRO, a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, habiendo sido notificado, con la Sentencia de Vista del
03.07.2015 expedida por la Cuarta Sala Laboral Permanente que usted preside,
en la cual revoca la sentencia de primera instancia, emitida por el Décimo
Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima la que a su vez
declarara fundada la demanda en consecuencia nulo el despido del
demandante y ordena que la demandada cumpla con reponerlo en su puesto de
trabajo, o en su defecto en uno de similar naturaleza que no implique una
reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido
y; no encontrándonos conforme con la resolución emitida por su Sala Laboral,
interponemos RECURSO DE CASACIÓN, Anulatorio Total y Revocatorio,
sólo en el extremo que revoca la sentencia de primera instancia, con la expresa
finalidad que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de
Justicia de la República, en ejercicio de la facultad casatoria que le instituye la
Constitución Política del Estado en su artículo 141º, concordante con el artículo
34º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, proceda a CASAR la resolución
cuestionada y actuando como sede de instancia declare fundado el presente
recurso casatorio, en atención a las siguientes causales:

I.- CAUSALES DEL RECURSO DE CASACIÓN

1.- Infracciones normativas que inciden directamente sobre la decisión
contenida en la resolución impugnada conforme al siguiente detalle:

- a) Inaplicación de lo prescrito en los literales a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR.
 - b) Inaplicación del artículo 23.5 de la Ley 29497.
 - c) Inaplicación de lo dispuesto por el artículo 30 e incisos b) y e) del artículo 31º del Decreto Supremo N°010-2003-TR.
 - d) Inaplicación de lo previsto en el 2do. párrafo del artículo 47 del Decreto Supremo 001-96-TR.
 - e) Interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 74 del Reglamento Interno.
 - f) Interpretación errónea del artículo 9º del Decreto Supremo 003-97-TR.
- 2.- Vulneración al debido proceso

II.- REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN

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:

- a) El Recurso de Casación se interpone contra la Sentencia de vista del 03.07.2015, la misma que constituye una sentencia que ha sido expedida en revisión por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima y que resuelve el conflicto jurídico planteado por las partes en el curso del proceso conforme al inciso 1 del artículo 55 de la LPT.
- b) Las pretensiones desestimadas por la sentencia de vista de fecha 03-07-2015, solicita en su pretensión principal se declare la nulidad del despido del demandante y en ese sentido no tiene naturaleza económica, careciendo de cuantía determinada, habida cuenta que la sentencia recurrida implica un mandato de reposición en el último puesto de trabajo desempeñado por el demandante y en su pretensión subordinada busca se ampare la Indemnización por

despido Arbitrario, sólo en el caso de que no se sea procedente amparar la pretensión principal de Nulidad de Despido., siendo así no estamos obligados a acompañar la tasa judicial.

- c) Se interpone el Recurso de Casación ante la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, por ser éste el Órgano Jurisdiccional que emitió la resolución impugnada.
- d) Se interpone dentro de los diez días hábiles (10) siguientes de notificada la resolución que se impugna.

III.- REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACION

Conforme lo establece el artículo 36° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, precisamos que el recurso de casación se interpone cumpliendo con los siguientes requisitos de procedencia:

1. Al haber sido estimada nuestra demanda por el Juzgado de origen, el recurrente no estuvo obligado a tener que recurrir contra ella, la misma que ha sido revocada por la sentencia de vista de fecha 03.07.2015, por lo que al resultar adversa por ser desfavorable a nuestra parte, resulta materia del presente Recurso de Casación.
2. Describimos con claridad y precisión la infracción normativa y su incidencia directa sobre la decisión impugnada dentro de las cuales precisamos:

Primera Infracción Normativa:

Inaplicación de los incisos a) y b) del Artículo 29° del D.S. 003-97-TR. que dice:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales
- b) Ser Candidato o representante de los trabajadores o actuar haber actuado en esa calidad.

Del texto resaltado, debemos precisar que al momento de emitir la sentencia de vista, el Colegiado debió tener en cuenta los fundamentos

de hecho de nuestra demanda, la manifestación de hechos que se dieron y los medios probatorios que se actuaron, pues al estar probado que el demandante tenía la condición de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA, es en el ejercicio de dicho cargo que realizó sendos reclamos desde el año 2011 y finalmente dado los actos de hostigamiento a los trabajadores sindicales e incumplimiento de convenios colectivos, solicita ante la 2da. Sub-Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo, se realicen actuaciones inspectivas de investigación a la emplazada por actos de hostigamiento a los trabajadores sindicalizados, las mismas que se llevaron a cabo tal como aparece del requerimiento formulado por la Autoridad Administrativa con fecha 10.04.2013, lo cual dio lugar al Acta de Infracción 1186-2013 del 17.04.2013 emitida por el Inspector de Trabajo quien propone se aplique a la emplazada una sanción económica de S/.103,600.00.

En represalia a ello la demandada con fecha 22.04.2013 cursa la Carta de Pre-Aviso al demandante, imputándole la comisión de supuestas faltas graves.

Conforme se aprecia del texto contenido en *el sexto y vigésimo primero considerando de la sentencia impugnada*, la Sala hace referencia en forma genérica a lo que la doctrina señala sobre Libertad de Pensamiento y de Expresión y a lo consignado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT respecto a los derechos sindicales, sin embargo, no analizan la infracción normativa del numeral a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, y no analiza tampoco la infracción normativa del artículo 32° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 que fue consignado en nuestro petitorio, lo cual incidió en la decisión equívoca del Colegiado.

Segunda Infracción Normativa

Inaplicación del artículo 23.5 de la Ley 29497, que dispone

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

De lo resaltado se puede advertir que dada las actividades sindicales ocasionadas por el demandante en su condición de Secretario de Defensa de la SUTRAGRISA, y su condición de representante titular del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) formuló solicitudes ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en resguardo de los derecho de los trabajadores así como en protección de la Seguridad y Salud Ocupacional, las mismas que fueron ofrecidas como medio probatorio, con lo cual se demuestra que *el demandante aportó indicios razonables para demostrar que la demandada actuó con ilicitud*, pues no demuestra que exista una razón objetiva para la decisión ejercida contra el demandante, que determine su cese, máxime aún que esta facilitación probatoria no implica una ausencia de actividad y material probatorio por parte del actor, quien demostró con sendos documentos su condición de representante legal tanto en la condición de dirigente como de representante del CSST, y como tal aportó indicios razonables relacionadas al acto ilícito de su despido por parte de la emplazada.

De lo expuesto, se advierte un nexo causal entre el despido y la supuesta causal de la falta grave atribuible al demandante, dado que está probado en autos con pruebas incuestionables la Nulidad del despido demandado por las causas contempladas en el Artículo 29º de la ley sustantiva en concordancia con lo dispuesto por el artículo 27º de la Constitución del Estado, el mismo que ejerce el rol protector contra todo acto que lesione el derecho sustantivo y fundamental al trabajo.

En la sentencia de vista, materia del presente recurso, no se ha analizado lo argumentado por el Juez de primera instancia respecto a la carga de la prueba, no obstante lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 23 de la

Nueva Ley Procesal de Trabajo - Nº 29497, que si bien fue mencionado en el décimo quinto considerando; sin embargo, no fue analizado ni desarrollado para efectos de su aplicación en el presente proceso.

Tercera Infracción Normativa

Inaplicación de lo dispuesto por el artículo 30º e incisos b) y e) del artículo 31º del Decreto Supremo Nº010-2003-TR.

“Artículo 30.- *El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.*”

Artículo 31: *Están amparados por el fuero sindical*

b) *Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.*

e) *Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.”*

Dentro de este contexto, se ha comprobado que *el demandante tiene la condición de dirigente sindical (Secretario de Defensa)*, por tanto *cumplía con la protección del fuero sindical*, por lo que *la Nulidad de Despido, de la cual fue víctima, debió ser analizada y aplicada correctamente por el Colegiado, dándole una adecuada aplicación a estas normas existentes en nuestro ordenamiento legal*, debiendo haber amparado la pretensión principal de Nulidad de Despido, por lo que esta casación tiene la finalidad de que la Sala Suprema observe la infracción normativa y lo decidido por la Cuarta Sala Laboral Permanente, disponiendo se declare Nulo el Despido que tenga como motivo lo señalado por la normatividad antes indicada, por lo que es inconsistente y sin fundamento el argumento del colegiado.

Cuarta Infracción Normativa:

Inaplicación de lo previsto en el 2do. Párrafo del artículo 47 del Decreto Supremo 001-96-TR.

"Artículo 47.-Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores.

La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento"

Dentro del contenido de la normatividad señalada, la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause y ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

En el presente proceso *existió un Acta de Infracción del 17.04.2013, que propuso una multa a la demandada, documento que fue ofrecido por nuestra parte y no fue objeto de cuestión probatoria ni articulación alguna; sin embargo, encontrándose en trámite el procedimiento administrativo, inmediatamente luego de 5 días del Acta de Infracción, la empresa con fecha 22.04.2013 cursa la Carta de Pre aviso de despido al trabajador, lo que denota una abierta represalia por su condición sindical, pues el despido se produce con posterioridad inmediata a la queja, vulnerando lo dispuesto por la normatividad cuya infracción se denota y no fue analizada por la Sala Superior, no obstante tener incidencia directa en el presente proceso y que ocasionó la equívoca decisión contenida en la resolución impugnada.*

Quinta Infracción Normativa:

Interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, y artículo 74 del Reglamento Interno.

"Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores*, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

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"

Del texto resaltado se debe precisar, que 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, así como acreditar que incurrió en reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores o efectuado reiteradas paralizaciones intempestivas en sus labores o inobservado el RIT.

En el presente caso, la demandada no ha acreditado que el demandante haya incurrido en falta grave contemplada en relación con sus obligaciones de trabajo, teniendo en cuenta que como

Vendedor Integral ha cumplido a cabalidad con su labor durante su récord laboral, prueba de ello es que al margen de su condición de dirigente sindical (Secretario de Defensa) la demandada no le impuso sanciones, por el contrario alcanzó niveles de venta debido a su capacidad y dedicación a su trabajo, por lo tanto no resulta veraz el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo o la resistencia reiterada a las órdenes de sus superiores.

De otro lado se le imputa la comisión de falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, por haber incurrido en publicaciones y/o comentarios realizados en su cuenta de Facebook al cual ingresó la demandada, *y si bien no era una cuenta restringida, sino de carácter público, ello no significa que se pueda ingresar a una cuenta sin autorización previa, con evidente propósito de armar una prueba fraudulenta* argumentando haber incurrido en "injuria" o cometido "faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores", indicando que entre otros fue contra el Señor Nolberto Rossi Director Ejecutivo de la empresa demandada.

Del contenido de la Carta de Preaviso, las faltas graves imputadas al actor, se ciñen a la injuria y faltamiento de palabra que el demandante habría incurrido por publicaciones y comentarios en su cuenta de Facebook.

Resulta necesario indicar que, según el diccionario jurídico del Dr. Guillermo Cabanellas, en sentido lato, injuria es el hecho o dicho contrario a la razón o a la justicia y vinculando el agravio sería la ofensa o el ultraje de palabra o de obra, con la intención de deshonrar, enfrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, poniéndola en ridículo o mofarse de ella.

Se debe agregar que para que exista la injuria o se considere agraviada una persona se requiere, la necesidad de identificar,

señalar, o hacer mención a otra persona, hecho que no ha sucedido en el presente caso porque el demandante nunca mencionó, identificó o señaló nombre de persona alguna que sea ejecutivo o representante al empleador contra el cual implemento los actos injuriosos señalados líneas arriba, por lo que no puede imputársele la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Dentro de este contexto, conforme se ha podido acreditar en autos el actor no niega que agregó a la imagen las palabras *"Oye Norberto si en vez de decir crecer, crecer, mejor decimos hay que pagar, pagar"*, también aclara según su carta de descargo que, *ello obedeció a las deudas que la empresa mantenía pendiente con los trabajadores*, hecho que fuera acreditado con el Acta de Infracción emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la misma que realizó hasta 4 órdenes de inspección verificándose el incumplimiento de la demandada en el pago de horas extras; hechos que se produjeron antes de las publicaciones, que pretende la demandada calificar como faltas graves atribuibles a la conducta del demandante; razón por la cual la expresión formulada en el Facebook, no se puede calificar como injuria o faltamiento de palabra contra el empleador o representantes y/o compañeros de trabajo, pues *ello sólo constituye un reclamo formulado por un dirigente en base a lo verificado por la Autoridad Administrativa de Trabajo*.

Así también, para imputarle la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, el demandante tenía que haber incurrido en *acto de violencia, grave indisciplina injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador*, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral; *lo cual no ha sucedido ni ha sido acreditado en autos*.

De igual manera se le imputa la comisión de falta grave por haber pulsado "me gusta" a memes del Facebook, a comentarios o frases como "rcsm o

hdp” realizados por otras personas o “compartir” una publicación que ya existe en la red y que el demandante debió eliminar o impedir que otras personas realicen dichos comentarios injuriantes, sin embargo, se debe precisar que *el demandante no puede ser responsable de una conducta realizada por otras personas, pues su falta sólo puede ser atribuida a una obligación propia de hacer, más no de una omisión*, más aún que la Ley exige la acreditación de los agravios probando que fueron dirigidos por el demandante contra determinada persona con nombre y apellido propio que represente al empleador, sus representantes, personal jerárquico o de los trabajadores.

Respecto al incumplimiento de lo dispuesto por *el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo*, se debe precisar según lo indicado por la *propia demandada en su Carta de Preaviso*, que éste hace referencia al quebrantamiento de la buena fe laboral y el respeto mutuo que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo.

Conforme lo actuado en el proceso *no se ha acreditado con documento fehaciente el quebrantamiento de la buena fe laboral*, como tampoco se ha podido demostrar que existió una falta de respeto mutua entre las partes antagónicas de la relación laboral, pues como se indicó precedentemente *las frases que se pretenden imputar al demandante no fueron dirigidas hacia una persona con nombre propio*.

Siendo así *no se puede considerar la existencia de “falta grave” recurriendo a hechos genéricos, que por más recusables o cuestionables tanto en el ámbito moral o ético no reúnan las condiciones de identidad y configuraban la existencia de la falta grave*, al no haberse identificado a la persona contra la cual estuviera dirigida estos supuestos “injuriantes”

Esta infracción normativa ha incidido en la decisión impugnada para revocar la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, la misma que hubiera sido confirmada de aplicarse correctamente esta normativa legal.

¿CUÁL ES LA INTERPRETACIÓN CORRECTA DE LA NORMA INVOCADA?

La interpretación correcta de la falta grave contenida en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR y el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo, es aquella que considera que para los efectos de evaluar la falta grave del trabajador, resulta necesario el incumplimiento de obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral, lo cual no se encuentra acreditado con prueba alguna en autos y que los hechos acontecidos estén dirigidos a personas específicas, y *si bien, el meme se encuentra dirigido al Señor Norberto Rossi, esta persona no resulta parte en el presente proceso, y más aún, si la frase atribuida fuera injuriente para este funcionario, debió realizar un reclamo por escrito o formular denuncia alguna; lo cual no ha sucedido.*

Así también no se ha incumplido lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, pues el artículo 74 está referido al incumplimiento de la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo, el mismo que no se ha perdido durante todo el récord laboral del actor, quien no obstante ostentar la condición de dirigente sindical (Secretario de Defensa), actuó siempre dentro los cánones regulares a fin de ejercer la defensa de los afiliados, tanto así que de autos se comprueba la no existencia de documento que atribuya el incumplimiento a la norma última citada.

Sexta Infracción Normativa

La infracción normativa, consistente en una contradicción manifiesta por existir una resolución emitida por la misma Sala Laboral.

Consideramos necesario señalar, que a nuestro parecer se da una infracción normativa porque *el mismo colegiado que resolvió la resolución impugnada, otorgó la medida cautelar al demandante, conforme es de verse de la resolución de fecha 10.01.2014, cuyo 10 considerando señala "de las pruebas ofrecidas...se verifica el Acta de Asamblea Nacional Extraordinaria de elecciones del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú...del cual se aprecia que el accionante fue elegido como Secretario de Defensa...se verifica el cargo de la solicitud de inspección especial urgente por práctica antisindical y actos de hostilización de fecha 29 de febrero de 2013" y en el 13 considerando*

señala *"la medida cautelar solicitada por la parte demandante resulta congruente con la pretensión formulada en el proceso principal, esto es, la reposición a su cargo de vendedor integral de la Tienda Ripley de San Isidro"*, lo cual permite advertir que al existir esta resolución de medida cautelar el Colegiado incurriría en contradicción con el fallo emitido y que es materia del presente recurso, pues no ha analizado ni considerado la condición de dirigente sindical, por cuya razón fue despedido; lo que constituye una infracción normativa cuya contravención incidió en la decisión de la resolución impugnada.

SÉTIMA INFRACCION NORMATIVA

Interpretación errónea del artículo 9º del Decreto Supremo 003-97-TR

"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y *sancionar disciplinariamente*, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, *dentro de criterios de razonabilidad* y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo."

De lo resaltado se infiere que en el presente proceso la Sala Superior en su cuarto considerando señala *"...En ejercicio de su poder de dirección el empleador está facultado a ...sancionar al trabajador en el desempeño de sus funciones. Estas facultades efectivizan el poder de dirección..."*, y es mérito a esta facultad de dirección que le imputa al demandante la comisión de faltas graves por las supuestas expresiones injuriantes a través del Facebook contra sus compañeros de trabajo; sin embargo, *no tiene en consideración que el demandante en ningún momento incumplió el elemento de subordinación dentro de su relación contractual de trabajo, y si bien la demandada podía ejercer la facultad de dirección no podía desconocer la*

condición de Secretario de Defensa del SUTRAGRISA del demandante, a fin de ejercer sus facultades dentro del criterio de razonabilidad.

¿CUÁL ES LA INTERPRETACIÓN CORRECTA DE LA NORMA INVOCADA?

En el presente caso no se discute la facultad de dirección del empleador, por tanto *la Sala Laboral, a fin de obtener mayores argumentaciones para su decisión interpreta la norma sustantiva, bajo parámetros errados*, pues la facultad sancionadora del empleador no puede ser ilimitada, ya que conforme lo señala la propia norma debe aplicarse con criterio de razonabilidad, lo cual no ha tenido en cuenta la Sala Superior y pretende argumentarlo incluso con la libertad de empresa que no es materia de controversia, para encubrir que el demandante, fue despedido como consecuencia de su actividad sindical, lesionando el derecho a la libertad sindical.

Esta interpretación incorrecta ha inducido a una decisión errada contenida en la resolución impugnada.

2.) Violación al Debido Proceso.

Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener una resolución razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas por las partes; sin embargo, *la Cuarta Sala Laboral al emitir la sentencia de vista, no tuvo en cuenta la exigencia prevista en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, respecto que las decisiones judiciales deben ser motivadas, como garantía que la Ley exige a los jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, lo cual no se ha observado en el presente proceso, pues los jueces superiores no han expresado el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia denegando la pretensión principal sobre la nulidad de despido, que invocamos con la demanda basados en las causales) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo en cuenta la condición de dirigente sindical del demandante, quien fue objeto de imputación de despido al quinto día que la demanda es notificada con el*

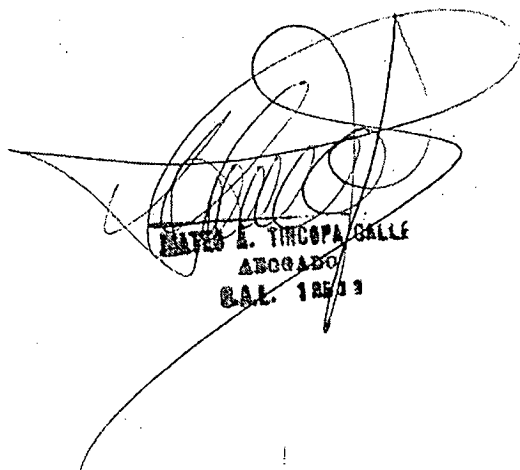
Acta de Infracción por incumplimiento de sus obligaciones laborales; es decir, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral, no ha expresado un razonamiento dentro de un proceso lógico que los condujo a desestimar la nulidad del despido y consecuente reposición del demandante en su condición de Secretario de Defensa de SUTRAGRISA, por tanto lo decidido por el Superior Colegiado no nos asegura el ejercicio de una administración de justicia con sujeción a la Constitución y a la Ley, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa.

Precisamos que la pretensión contenida en nuestro recurso casatorio es anulatorio total como pretensión principal y revocatorio como pretensión subordinada

POR TANTO:

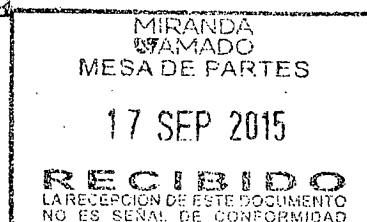
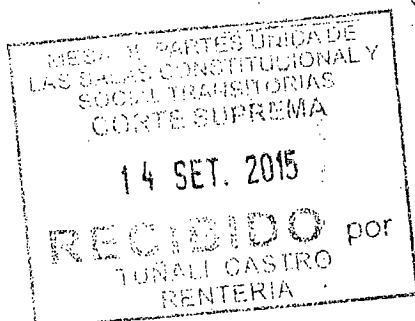
A usted Señor Presidente sírvase tener por interpuesto el recurso de casación que se plantea y concederlo oportunamente, disponiendo se remitan los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República donde esperamos sea amparada.

Lima, 30 de Julio del 2015


MATEO E. TINCOPA CALLE
ABOGADO
C.A.L. 12543


Cavcan

1224



Casación N° 13925-2015-0-5001-SU-DC-01
 Secretaria de Sala: Dra. Naupari Saldivar
 Sumilla: **DESISTIMIENTO DE RECURSO DE CASACIÓN**

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

GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, identificado con Documento Nacional de Identidad No. 42319535, en los seguidos contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, sobre nulidad de despido, atentamente digo:

Que, a través del presente escrito formulo desistimiento al recurso de casación presentado el 31 de julio de 2015 contra la Sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima de fecha 3 de julio de 2015 por la cual se declara infundada la demanda que interpuso.

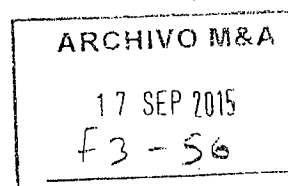
En efecto, me desisto del recurso de casación interpuesto contra la sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de conformidad con lo establecido en el artículo 342° del Código Procesal Civil, que señala textualmente lo siguiente:

"Artículo 342.- Oportunidad del desistimiento.-

El desistimiento del proceso o del acto procesal se interpone antes que la situación procesal que se renuncia haya producido efecto. (...)."

En este contexto, tomando en cuenta que el recurso de casación que plantee aún no ha sido resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, solicito que la Sala acepte mi desistimiento a este acto procesal (recurso de casación) y, por ende, se tenga por consentida la sentencia de fecha 3 de julio de 2015.

Es importante dejar expresa constancia que el desistimiento corresponde a una situación que conviene a mi derecho, constituyendo el presente acto una decisión libre, voluntaria e incondicional de no continuar con el trámite del recurso de casación.



REPUBLICA DEL PERU
 OFICINAS
 REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESTADO CIVIL
 DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD DNI 4231355-5
 CUI

4
 2
 3
 1
 9
 5
 3
 0

Primer Apellido
 CORNEJO
 Segundo Apellido
 ALVARADO
 Pre Nombres
 GIANCARLOS

Fecha Inscripción
 25 04 2002
 Fecha Emisión
 22 04 2013
 Fecha Caducidad
 17 07 2018

Nacimiento: Fecha y Ubigeo
 19 04 1984 140101
 Sexo Estado Civil
 M S

[Firma manuscrita]
 [Fotografía]

I<PER42319535<2<<<<<<<<<<<<<
8404198M1607174PER<<<<<<<<<<<6
CORNEJO<GIANCARLOS<<<<<<<<<<<

		CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO
CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO	CONSTANCIA DE SUFRAGIO

Departamento LIMA Provincia LIMA Distrito LIMA

Dirección
JR. ANTONIO MIRO QUESADA 1392 INT. 27

Observaciones

Denotación de Cargos: GI Grupo de Voto: 225249

[Handwritten signature]

GRUPO DE VOTO 225249

INDICE DIRECTO 0600371 0000371 579801V 0101 99932342



Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIALCODIGO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIALDOCUMENTO: D.N.I. NRO: 42319535
DEPEN. JUD: 018150101
CORTE SUPREMA DIST. JUD. LIMA
CANT. DOC.: 0002
MONTO S/.: *****8.00

397270-2 11SET2015 9600 3232 0010 15:30:00

E00EE70

CLIENTE

9556897

4.0

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla:

RECIBO PARTES UNICA DE
LAS SALAS CONSTITUCIONAL Y
SOCIAL TRANSITORIAS
CORTE SUPREMA

14 SET. 2015

RECIBIDO por
TOMALI CASTRO
RENTERIA



Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIALCODIGO : 00160
CONCLUSION PROCESODOCUMENTO: D.N.I. NRO: 42319535
DEPEN. JUD: 018150101
CORTE SUPREMA DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 13925-15
MONTO S/.: *****107.00

396703-0 11SET2015 9600 3232 0010 15:29:57

10E9E404

CLIENTE

9556896

4.0

Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla:

PROCESADO DIG

MIRANDA
WAMADO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
13 AGO. 2015
LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO
NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

CORTE SUPERIOR DE LIMA
Asistencia De Secretario De Sala: GARAY SALVADOR YESY
Fecha: 13/08/2015 08:52:30
Razon: CEDULA ELECTRONICA
D. Judicial: LIMA/LIMA
FIRMA DIGITAL

EMV

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Sede Nazca
Nazca No. 408 - Jesus Maria

CEDULA ELECTRONICA

13/08/2015 08:53:51
Pag 1 de 1
Número de Digitalización
0000694493-2015-ANX-SP-LA



420150125372013129451801134000714

NOTIFICACION N°12537-2015-SP-LA

EXPEDIENTE	12945-2013-0-1801-JR-LA-11	SALA	4°SALA LABORAL PERMANENTE
RELATOR	CABREJO DELGADO, MAGALY SOLEDAD	SECRETARIO DE SALA	CABREJO DELGADO MAGALY SOLEDAD
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO		

LA

DEMANDANTE : CORNEJO ALVARADO, GIANCARLOS
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

DESTINATARIO TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

DIRECCION : Direcccion Electronica - N°1692

Se adjunta Resolucion S/N de fecha 31/07/2015 a Fjs: 1

ANEXANDO LO SIGUIENTE:

SE ADJUNTA RES. S/N DEL 31-07-15

13 DE AGOSTO DE 2015

ARCHIVO
17 AGO. 2015
F3156

4° SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

RELATORA : CABREJO DELGADO, MAGALY

Resolución S/N

Lima, 31 de julio de 2015.-

Dado cuenta, al escrito de ingreso N° 11845-2015: Al Principal: Estando a lo solicitado; de conformidad al inciso 1) del artículo 12° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497; expídase video de la Audiencia de Vista del 14 de mayo, debiendo la recurrente apersonarse por ante la Secretaría de la Sala a fin de recabar el citado video, dejándose constancia en autos; A los Otrosíes digo: Téngase presente y al arancel adjunto, agréguese a los autos; **Al escrito de ingreso N° 12267-2015:** Téngase presente,.

4° SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 12945-2013-0-1801-JR-LA-11

RELATORA : CABREJO DELGADO, MAGALY

Resolución S/N

Lima, 31 de julio de 2015.-

Dado cuenta, al escrito de ingreso N° 11845-2015: Al Principal: Estando a lo solicitado; de conformidad al inciso 1) del artículo 12° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497; expídase vídeo de la Audiencia de Vista del 14 de mayo, debiendo la recurrente apersonarse por ante la Secretaría de la Sala a fin de recabar el citado vídeo, dejándose constancia en autos; A los Otrosíes digo: Téngase presente y al arancel adjunto, agréguese a los autos; **Al escrito de ingreso N° 12267-2015:** Téngase presente,.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
DÉCIMO PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA
Av. Abancay Cdra. 5, esquina con Nicolás de Pierola, frente al Parque Universitario

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Juez: VEDA TINTA Marco Antonio (FAU20159981215)
Fecha: 12/11/2015 10:25:22 Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: LIMA / LIMA FIRMA DIGITAL

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Secretario: APAZA CHUPA
Dora María
(FAU20159981215)
Fecha: 13/11/2015
12:19:30 Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: LIMA / LIMA FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE : 12945-2013-98-1801- JR-LA-11
DEMANDANTE : TINDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY
DEMANDADO : NULIDAD DE DESPIDO
MATERIA : MEDIDA CAUTELAR
JUEZ : ANGEL TOMAS RAMOS RIVERA
SECRETARIO : DORA MARÍA APAZA CHUPA

RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE

Lima, Nueve de Noviembre del dos mil Quince.-

Por devueltos los autos de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en fecha 3 de Noviembre del 2015, entregado por el Centro de Distribución Modular con fecha 6 de Noviembre del 2015. Y
CONSIDERANDO:

PRIMERO: Mediante Resolución de fecha 14 de Setiembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, resuelve tener por desistido el recurso de Casación interpuesto por la parte demandante, contra a sentencia de vista emitida por la Cuarta Sala Laboral permanente que revoca la sentencia de primera instancia y reformándola la declara infundada. En consecuencia dispone el Archivo del proceso.

SEGUNDO: Estando lo expuesto, tanto más si la sentencia emitida por esta Judicatura ha sido confirmada por la Cuarta Sala Laboral Permanente, siendo ello así, **SE DISPONE: CUMPLASE LO EJECUTORIADO;** en consecuencia **SE RESUELVE: ARCHIVESE DEFINITIVAMENTE** todo lo actuado en la forma y modo de ley. **Avocándose al conocimiento de la presente causa el Señor Juez que suscribe por disposición Superior. NOTIFIQUESE.-**